ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปราณี ชุมภูทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน
มหาวิทยาลัยทักษิณ
2552

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อ-ชื่อสกุลผู้ทำวิทยานิพนธ์ : นางปราณี ชุมภูทอง

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์)
ประธานที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เสริม ทัศศรี)
กรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์)
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เสริม ทัศศรี)
กรรมการ

(อาจารย์ ดร. สุริยา เหมตะศิลป)
กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ณัชชา มหปุญญานนท์)
กรรมการ

มหาวิทยาลัยทักษิณอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ 3 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2552

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จากมหาวิทยาลัยทักษิณ
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์ ประธานที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสริม ทัศศรี กรรมการ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สุริยา เหมตะศิลป รองศาสตราจารย์สุเทพ สันติวรานนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นรา บูรณรัช อาจารย์ ดร.ชัยลิขิต สร้อยเพชรเกษม อาจารย์ ดร. สุธาสินี บุญญาพิทักษ์ และอาจารย์ ดร.ณัชชา มหปุญญานนท์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ แนวคิดหลายประการ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความสมบูรณ์ของข้อคำถามในแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้แก้ไขข้อบกพร่องทำให้เครื่องมือมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยทักษิณที่ได้ให้การสนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัย เพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณหัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชา คณะอาจารย์ที่สอนระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สมาชิกเครือข่ายนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ พี่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อน ๆ นิสิตสาขาวิชาการวิจัยและประเมินทุกคน ที่ให้กำลังใจและความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณผู้ที่ไม่สามารถกล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ซึ่งมีส่วนช่วยทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ความสำเร็จในคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตา แด่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ ที่เคยอบรมสั่งสอนตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ปราณี ชุมภูทอง

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อ- สกุลผู้ทำวิทยานิพนธ์ : นางปราณี ชุมภูทอง

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสริม ทัศศรี

ปริญญาและสาขาวิชา : ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน

ปีการศึกษาที่สำเร็จ : 2551

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สร้างและตรวจสอบโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายอาจารย์ที่สอนระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2551 จำนวน 350 คน และมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 96.85 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสถิติพื้นฐานและใช้โปรแกรมลิสเรล(LISREL) วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คือ การดำเนินงานบริหารวิชาการ บรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของผู้บริหาร คุณลักษณะของนักศึกษา คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และพฤติกรรมของอาจารย์ ตามลำดับ และทุกปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 85 โดยปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร การดำเนินงานบริหารวิชาการ บรรยากาศของสาขาวิชา มีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของอาจารย์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา

ระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ส่วนปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Abstract

Thesis Title : The Causal Factors Influencing the Effectiveness of the Academic Administration of Graduate Disciplines at Prince of Songkla University.

Thesis Author's Name : Mrs. Pranee Chumpoothong

Thesis Advisory Faculty : Assistant Professor Dr. Rewadee Krahomwong

Assistant Professor Serm Tutsir

Degree and Program : Master of Education in Research and Evaluation

Academic Year : 2008

This research was a study of the causal factors influencing the effectiveness of the academic administration of graduate disciplines at Prince of Songkla University, and of the levels of the effectiveness of the said academic administration, including the construction and checking of a model of the causal factors referred to. The sample consisted of 350 faculty personnel teaching at graduate level at the above-mentioned university in the 2008 academic year. Of all the questionnaire copies sent out, 339 were returned, at the rate of 96.85 per cent. The data - gathering instrument was a rating-scale questionnaire. The data analysis made use of a package program to calculate basic statistical values, and the LISREL program to analyze the model of causal relations influencing the effectiveness of the academic administration of graduate disciplines at Prince of Songkla University.

The results of the analysis of the model in question appeared as follows. The factors affecting as a whole the effectiveness of the academic administration as mentioned were : the implementation of academic administration, the atmosphere of a discipline, the behaviors of administrators, the attributes of students, the leadership attributes of administrators, and the behaviors of the faculty, in that order. All the factors together were capable of predicting the outcome of the said academic administration at 85 pre cent, with the factors of leadership attributes of administrators, the implementation of academic administration, and the atmosphere of a discipline influencing directly as well as indirectly the effectiveness of the academic administration referred to.

The factors of the behaviors of administrators and of the faculty influenced indirectly the effectiveness of the academic administration in question. And the factor of student attributes had direct influence on the effectiveness of the academic administration already mentioned.

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
	สมมุติฐานของการวิจัย	6
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
	การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	12
	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา	17
	ความหมายของการบริหารวิชาการ	17
	ความสำคัญของการบริหารวิชาการ	18
	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การและสถานศึกษา	19
	ความหมายประสิทธิผล	19
	รูปแบบการประเมินประสิทธิผล	21
	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษา	22
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	25
	ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร	33
	ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร	42
	ปัจจัยด้านการดำเนินงานบริหารวิชาการ	51
	ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การ	55
	ปัจจัยด้านพฤติกรรมของอาจารย์ผู้สอน	62
	ปัจจัยด้านคุณลักษณะของนักศึกษา	68
	แนวคิดการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ	72
	กรอบแนวคิดการวิจัย	84

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	92
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	92
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	94
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	95
	วิธีการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ	100
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	106
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	106
4	ผลการวิจัย	109
	สัญลักษณ์	110
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	112
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	134
	สรุปผล	137
	อภิปรายผล	139
	ข้อเสนอแนะ	145
บรรณานุกรม		148
ภาคผนวก		157
	ภาคผนวก ก. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	159
	ภาคผนวก ข. ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ	160
	ภาคผนวก ค. ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถาม	169
	ภาคผนวก ง. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า(Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม	174
	ภาคผนวก จ. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	176
ประวัติย่อผู้วิจัย		190

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	85
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	95
3	จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	112
4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ...	114
5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	116
6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	117
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	119
8	ค่าสถิติตรวจสอบความตรงและความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม	126
9	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ปรับแล้ว	128
10	ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	161
11	ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	167

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และด้านพฤติกรรมของผู้บริหารในสาขาวิชา	170
13	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการดำเนินงานบริหารวิชาการ และ ด้านบรรยากาศของสาขาวิชา	171
14	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านพฤติกรรมของอาจารย์และด้านคุณลักษณะของนักศึกษา	172
15	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	173
16	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient)ของครอนบาค(Cronbach) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ	175

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มหาราช เกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษาตอนหนึ่งความว่า (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2542 : ปกใน)

การพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญยิ่งขึ้นไปนั้น ย่อมต้องพัฒนาบุคคลก่อน เพราะถ้าบุคคลอันเป็นองค์ประกอบของส่วนรวมไม่ได้รับการพัฒนาแล้ว ส่วนรวมจะเจริญมั่นคงได้ยาก การที่บุคคลจะพัฒนาได้ก็ด้วยปัจจัยประการเดียว คือ "การศึกษา" การศึกษานั้นแบ่งเป็นสองส่วน คือ การศึกษาด้านวิชาการส่วนหนึ่ง กับการอบรมบ่มนิสัยให้เป็นผู้มีจิตใจใฝ่ดีใฝ่เจริญ มีปกติละอายชั่วกลัวบาปส่วนหนึ่ง การพัฒนาบุคคลจะต้องพัฒนาให้ครบถ้วนทั้งสองส่วน เพื่อให้บุคคลได้มีความรู้ไว้ใช้ประกอบการและมีความดีไว้เกื้อหนุน การประพฤติปฏิบัติทุกอย่างให้เป็นไปในทางที่ถูกที่ควร และอำนวยประโยชน์ที่พึงประสงค์

ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาจึงถูกกำหนดให้เป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลเกือบทุกยุคสมัย และในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาอุดมศึกษาทั้งระบบให้ประกอบด้วยสถาบันการศึกษาชั้นสูงที่มีคุณภาพสามารถผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับกลางและระดับสูงที่มีคุณภาพทัดเทียมนานาชาติ เป็นแหล่งรวมของผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถชี้นำและผลักดันการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนฐานองค์ความรู้ (knowledge based economy) มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างเศรษฐานะความมั่งคั่งความเป็นอยู่ดี ของคนและชุมชน (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2543 : 9) และในการพัฒนากำลังคนโดยผ่านทางการศึกษาระดับต่างๆ มีสถาบันการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นตลาดแห่งวิชาการ ทำหน้าที่ผลิตกำลังคนทุกระดับ ทั้งการจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษาถือว่าเป็นสถาบันวิชาการระดับสูง เป็นแหล่งผู้ทรงความรู้ และเป็นแหล่งที่ผลิตคนที่มีประสิทธิภาพที่จะส่งผลให้สามารถสร้างคนที่มีคุณภาพออกไปพัฒนาประเทศ (ธนวิน ทองแพง. 2549 : 2) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างมาก ทุกสถาบันอุดมศึกษาเน้นความสำคัญ

ของงานวิชาการเป็นจุดมุ่งหมายหลัก เพราะถือว่างานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบัน และมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2542 : 83)

แต่ขณะนี้การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยประสบปัญหาด้านคุณภาพทางวิชาการ และยังด้อยกว่าประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ (รุ่ง แก้วแดง. 2542 : 60 - 61) ทั้งนี้เพราะสถาบันอุดมศึกษาอ่อนแอทั้งการบริหารงานบุคคลและการบริหารวิชาการ (จรัส สุวรรณเวลา. 2540 : 37 - 39) ทำให้เกิดปัญหาวิกฤตอุดมศึกษาไทยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างบัณฑิตให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และที่ผ่านมาการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐในภาพรวมทั้งหมดยังพบปัญหาอุปสรรคอีกหลายประการ ดังที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2546 : 14 - 16) ได้ระบุปัญหาไว้ดังนี้

1. การที่รัฐให้การสนับสนุนงบประมาณลดลง ในขณะที่มหาวิทยาลัยมีค่าใช้จ่ายคงที่หรือมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น อันเป็นข้อจำกัดในการใช้เงินเพื่อการลงทุนพัฒนาสถาบัน

2. นโยบายการใช้ทรัพยากรการเรียนการสอนร่วมกันยังมีปัญหาในทางปฏิบัติ เนื่องจากตารางเวลาของผู้ให้บริการและผู้ขอรับบริการไม่เหมาะสม อีกทั้งยังต้องเสียค่าบริการพิเศษให้กับหน่วยงานที่ให้บริการด้วย

3. ความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศยังอยู่ในวงจำกัด ทำให้ไม่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่

4. ปัญหาด้านการวิจัย ที่งบประมาณจำกัดและไม่ต่อเนื่อง ขาดความพร้อมและความเต็มใจของบุคลากรทุกฝ่าย ขาดแคลนผลงานวิจัยเชิงสหวิทยาการ และขาดการวิจัยระยะยาวที่มุ่งสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของวิทยาการและการตอบสนองความต้องการของชาติ

จากปัญหาเบื้องต้นที่กล่าวมา ทำให้เกิดปัญหาต่อเนื่องในการดำเนินการตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้ (จรัส สุวรรณเวลา. 2545 : 4 - 19 ; ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2544 : 9 - 13 ; ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2548 : 8 ; สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2545 : 11 - 29)

1. ปัญหาบัณฑิตด้อยคุณภาพไม่สามารถสนองตอบต่อความจำเป็นของสภาพงานได้ ความขาดแคลนกำลังคนและข้อจำกัดบางสาขาปรากฏชัดเจน และเป็นปัญหาในการขยายตัวของวงการธุรกิจและเศรษฐกิจ

2. ปัญหาความไม่สมดุลของการเปิดสาขาวิชาผลิตบัณฑิต คุณภาพการศึกษาถูกกระทบมากในสาขาวิชาที่ต้องมีการทดลองปฏิบัติงาน ต้องลงทุนสูงแต่ไม่มีเงินลงทุน การขยายตัวของการอุดมศึกษาจึงเกิดไม่เหมาะสม บางสาขาจึงขาดแคลน

3. ปัญหาบัณฑิตขาดทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้น้อย

4. ปัญหาระบบบริหารที่ด้อยประสิทธิภาพในทุกๆส่วน และขาดสิ่งจูงใจ

5. ปัญหาด้านระบบการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับสภาพสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม

6. ปัญหาด้านการบริหารจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพ

7. ปัญหาด้านการผลิตกำลังคนบางส่วนยังไม่สนองความต้องการของตลาดแรงงาน

8. ปัญหาด้านความสามารถในการแข่งขันในสังคมนานาชาติ

9. ปัญหาด้านขาดผลงานวิจัย

10. ปัญหาด้านสถาบันอุดมศึกษายังไม่สนองตอบและบริการชุมชนได้เท่าที่ควร

ปัญหาในภาพรวมของการอุดมศึกษาไทยที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่าการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษายังมีปัญหาด้านคุณภาพทางวิชาการ และยังไม่บรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างแท้จริง รัฐจึงจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไข โดยจะต้องเข้ามารับรู้ถึงปัญหาของการบริหารมหาวิทยาลัยและช่วยสนับสนุนทรัพยากร เพื่อสร้างความสมดุลในเรื่องของคุณภาพและการผลิตบัณฑิตเพื่อสนองตอบตลาดแรงงาน

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาหนึ่งที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคของภาคใต้ เปิดดำเนินงานมานานกว่า 40 ปี มหาวิทยาลัยมีความโดดเด่นประจำภาคใต้และเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความสมบูรณ์แบบ มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาที่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ จนเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ มหาวิทยาลัยมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางวิชาการระดับสูง เพื่อตอบสนองการพัฒนาภาคใต้ และมุ่งก้าวไปเป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัย โดยใช้การเจริญเติบโตและความเข้มแข็งของบัณฑิตศึกษาเป็นฐานที่สำคัญ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้ขยายโอกาสทางการศึกษาไปยังพื้นที่ในภูมิภาคของภาคใต้จำนวน 5 แห่ง โดยเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาในวิทยาเขตหาดใหญ่ ปัตตานี ภูเก็ต สุราษฎร์ธานีและตรัง มีการขยายตัวของบัณฑิตศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ในปีการศึกษา 2550 มหาวิทยาลัยมีหลักสูตร/สาขาวิชาเปิดสอนทั้งหมด 295 สาขาวิชา จำแนกเป็นสาขาวิชาที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรี 149 สาขาวิชาและระดับบัณฑิตศึกษาจำนวน 146 สาขาวิชา (ประกาศนียบัตรบัณฑิต 5 สาขาวิชา ปริญญาโท 91 สาขาวิชา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง 2 สาขาวิชา และปริญญาเอก/เทียบเท่า 48 สาขาวิชา) มีจำนวนนักศึกษาทั้งหมด 34,130 คน

จำแนกเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 29,350 คนและระดับบัณฑิตศึกษา 4,780 คน (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2550 : 169 -176)

และจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเชิงกลยุทธ์ระหว่างจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน(Weaknesses) โอกาส(Opportunities) และภัยคุกคาม(Threats) หรือที่เรียกว่า การวิเคราะห์แบบสวอท (SWOT Analysis) ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่ามหาวิทยาลัยยังมีจุดอ่อน (Weaknesses) หลายประการ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2549 : 26 -27) ได้แก่

1. การเป็นมหาวิทยาลัยภูมิภาคทำให้มีข้อจำกัดในการพัฒนาและการสร้างความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล มีการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนามาอย่างดีด้วยการโอนย้ายไปอยู่ในส่วนกลาง

2. การพัฒนาวิทยาเขตใหม่ มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ กฎระเบียบ และบุคลากรทั้งด้านวิชาการและด้านบริหารจัดการ

3. การได้รับงบประมาณที่จำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดสภาพแวดล้อมทางด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้ครบถ้วนตามมาตรฐาน

4. บุคลากรสายวิชาการหลายคณะไม่ได้ปฏิบัติงานวิจัย เนื่องจากมีภาระงานสอนมากเกินไป ทำให้มีข้อจำกัดในการพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างความรู้ใหม่

5. จำนวนอาจารย์มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และบางคณะยังขาดอาจารย์ผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการสอนและการวิจัย

6. คุณภาพนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง นักศึกษายังไม่มีวัฒนธรรมในการศึกษาด้วยตนเอง

7. สิ่งสนับสนุนทางด้านการเรียนการสอนและสถานที่ที่จะเอื้ออำนวยต่อด้านวิชาการและการบริการยังมีไม่เพียงพอ เช่น ห้องสมุด คอมพิวเตอร์ จุดบริการระบบอินเตอร์เน็ต

นอกจากจุดอ่อนที่พบจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของปัจจัยภายในแล้วมหาวิทยาลัยยังมีภาวะคุกคาม (Threats) ที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอกมหาวิทยาลัย อันเกิดจากความต้องการในการศึกษา ภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ได้แก่

1. การเปิดเสรีทางการศึกษาภายใต้เงื่อนไขขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization : WTO) ทำให้เกิดการแข่งขันมากขึ้น

2. ปัจจัยที่เป็นผลกระทบจากวิกฤติการณ์ทางการเมือง การปกครอง สิ่งแวดล้อมจากสภาวะความไม่สงบในภาคใต้ ส่งผลให้การรับนักศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

3. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับตัวในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา การบริหารงานของมหาวิทยาลัย

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ก็มีความพยายามที่จะทำหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาให้มีความพร้อมสมบูรณ์ในทุกด้าน มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา รวมทั้งหาวิธีป้องกันมิให้เกิดปัญหาการด้อยคุณภาพทางวิชาการ ซึ่งวิธีป้องกันที่สำคัญคือการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นเรื่องที่ควรให้ความสนใจอย่างจริงจัง จึงเป็นประเด็นแห่งความสนใจทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อศึกษาว่าการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีประสิทธิผลในระดับใด มีปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา และโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

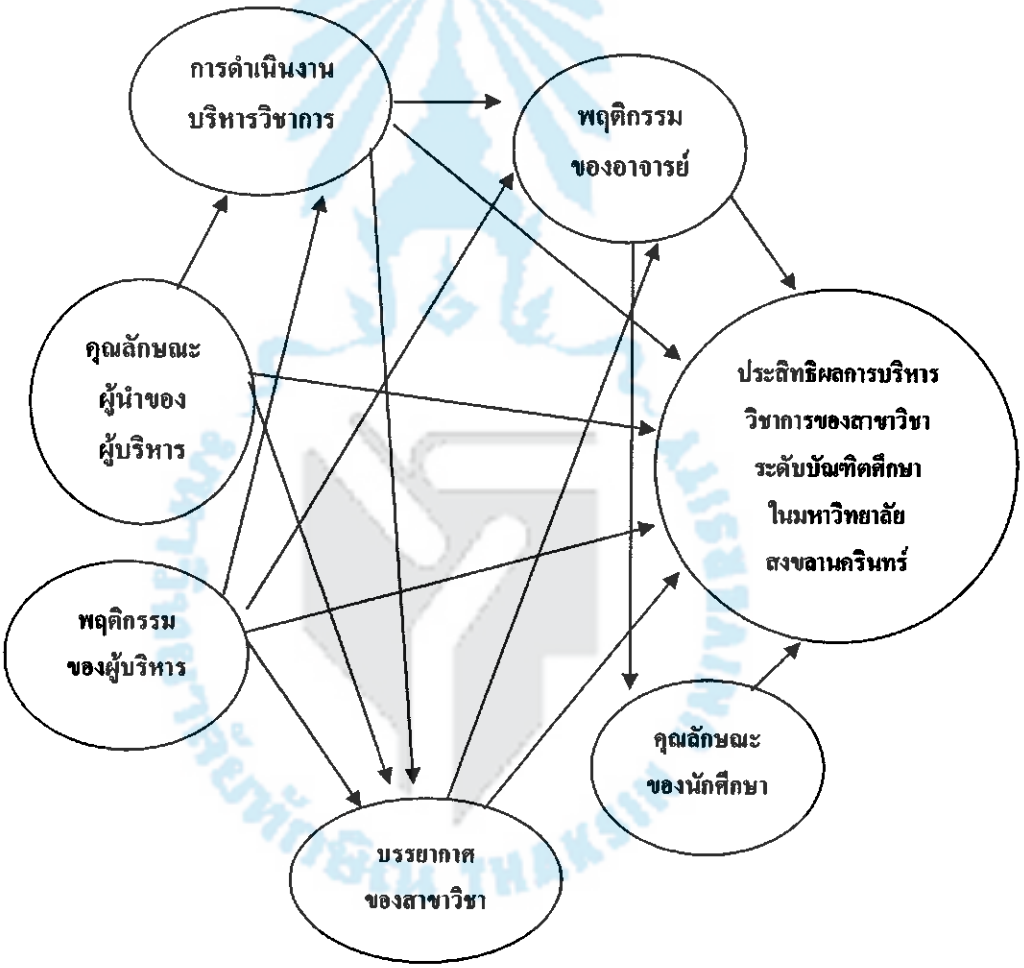
1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. เพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยพิจารณาจากตัวแปรผลคือประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จากนั้นจึงพิจารณาตัวแปรที่เกี่ยวข้องที่คาดว่าจะเป็นสาเหตุ และได้กำหนดโมเดลสมมติฐานที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามสมมติฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งอาจารย์และผู้บริหารสามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานและการบริหารวิชาการของสาขาวิชาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

2. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อันจะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการบริหารวิชาการของสาขาวิชาได้ชัดเจน และเหมาะสมได้มากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร การดำเนินงานบริหารวิชาการ บรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ คุณลักษณะของนักศึกษา และประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายอาจารย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนที่ปฏิบัติงานสอนในสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2551 จำนวน 1,600 คน (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2551: 89-90)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายอาจารย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนที่ปฏิบัติงานสอนเฉพาะสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2551 จำนวน 350 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้

2.2.1 เป็นอาจารย์ผู้สอนที่ปฏิบัติงานสอนในสาขาวิชา มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี

2.2.2 เป็นอาจารย์ผู้สอนที่ปฏิบัติงานสอนในสาขาวิชาที่เปิดสอนมาแล้วอย่างน้อย 5 ปี

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 ตัวแปรสาเหตุ จำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัวได้แก่

3.1.1.1 ตัวแปรแฝงคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สามารถวัดได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ความสามารถในการบริหารงาน และคุณธรรมจริยธรรม

3.1.1.2 ตัวแปรแฝงพฤติกรรมของผู้บริหาร สามารถวัดได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ 2 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำความเปลี่ยนแปลง

3.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่

3.1.2.1 ตัวแปรแฝงการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการ สามารถวัดได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ และการส่งเสริมงานวิชาการ

3.1.2.2 ตัวแปรแฝงบรรยากาศของสาขาวิชา สามารถวัดได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ 2 ตัว ได้แก่ สภาพแวดล้อมทั่วไปทางกายภาพ และบรรยากาศการทำงาน

3.1.2.3 ตัวแปรแฝงพฤติกรรมของอาจารย์ สามารถวัดได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ 1 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของอาจารย์

3.1.2.4 ตัวแปรแฝงคุณลักษณะของนักศึกษา สามารถวัดได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ 2 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมการเรียน และพฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน

3.2 ตัวแปรตามหรือตัวแปรผล คือ ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยวัดได้จาก ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายจากการดำเนินงานในการบริหารวิชาการ และความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หมายถึง การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ในสาขาวิชาต่างๆ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้งในระบบภาคการศึกษาปกติ และภาคนอกเวลา โดยใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยอนุมัติให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้

2. ผู้บริหาร หมายถึง หัวหน้าภาควิชา / หัวหน้าสาขาวิชา ซึ่งมีหน้าที่บริหารวิชาการในสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. บุคลากรสายอาจารย์ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ที่ปฏิบัติราชการประจำและทำหน้าที่สอนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในปีการศึกษา 2551

4. การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการ ตามบทบาทและหน้าที่ของการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร/สาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งประกอบด้วยภารกิจสำคัญ คือการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ และการส่งเสริมวิชาการ

5. ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จ หรือการบรรลุเป้าหมายในการบริหารวิชาการของสาขาวิชาต่างๆ ในระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยผู้บริหารและบุคลากรสายอาจารย์มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งมีตัวบ่งชี้ประสิทธิผล คือ

5.1.1 ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายในการบริหารวิชาการ หมายถึงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของสาขาวิชาในด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนานักศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาอาจารย์ และรวมทั้งการส่งเสริมงานวิชาการ

5.1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรสายอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ และสภาพแวดล้อมทั่วไป โดยแสดงพฤติกรรมในทางที่ดีต่อบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในสาขาวิชา

6. ปัจจัยเชิงสาเหตุ หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาและส่งผลต่อการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ประกอบด้วยตัวแปรย่อยๆ ดังนี้

6.1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึงองค์ประกอบส่วนตัวของผู้บริหารระดับภาควิชาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แก่ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ความสามารถในการบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม

6.2 พฤติกรรมของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำที่แสดงออกทางการบริหารของหัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชา ประธานหลักสูตร/สาขาวิชา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องจนทำให้มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ซึ่งได้แก่

6.2.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่หัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชา ประธานหลักสูตร/สาขาวิชา สามารถนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้บริหารงานวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัย

6.2.2 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงการบริหารเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อหวังผลการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ใหม่ๆ มีความรู้ในหลักพฤติกรรมศาสตร์ที่จะสามารถจะช่วยให้องค์กรจัดการกับปัญหาที่มีอยู่ด้วยวิธีการใหม่ ๆ

6.3 การดำเนินงานบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางวิชาการ ที่ผู้บริหารใช้กระบวนการต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.3.1 การเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนได้แก่ การรับนักศึกษา การเตรียมการสอน การจัดแผนการเรียน การจัดตารางการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอน การควบคุมการเรียนการสอนและการวัดผล การควบคุมมาตรฐานการประเมินผลการศึกษา การควบคุมและการจัดสอบวิทยานิพนธ์

6.3.2 การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงหรือพัฒนาสาขาวิชาให้บรรลุผลในด้านงานวิชาการ การเรียนการสอน สภาพแวดล้อมเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การจัดทำแผนการสอนรายวิชา การพัฒนาหลักสูตร การจัดหาเอกสารตำรา

6.3.3 การส่งเสริมวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องการจัดกิจกรรมพิเศษที่เสริมสร้างคุณภาพทางวิชาการ และงานที่เกี่ยวกับการควบคุม กำกับ และส่งเสริมการดำเนินงานทางวิชาการ ได้แก่ งานกิจการนักศึกษา

6.3.4 การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถและทักษะสูงขึ้นทั้งด้านวิจัย การสอน และวิชาการ

6.4 บรรยากาศของสาขาวิชา หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีสารสนเทศ และรวมถึงบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการจัดการการศึกษาภายในสาขาวิชา ได้แก่

6.4.1 บรรยากาศสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุด ตลอดจนตำรา เอกสารงานวิจัยที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน

6.4.2 บรรยากาศการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบหรือความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือกันร่วมมือกันจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

6.5 พฤติกรรมของอาจารย์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของอาจารย์ที่สอนระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แก่

6.5.1 พฤติกรรมการสอน หมายถึง การแสดงออกที่อาจารย์ผู้สอนใช้หรือปฏิบัติในการสอน ได้แก่ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การวัดผลและการประเมินผล และคุณลักษณะของอาจารย์

6.6 คุณลักษณะของนักศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2551 ที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของนักศึกษา ซึ่งสามารถสอบถามได้จากอาจารย์ผู้สอน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาประเด็น ดังนี้

6.6.1 พฤติกรรมการเรียน หมายถึง ความสนใจในการเรียน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ความรับผิดชอบต่อการเรียน การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน และการให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอนที่ ภาควิชา/สาขาวิชา จัดให้

6.6.2 พฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน หมายถึง ลักษณะการคบเพื่อน สัมพันธภาพของนักศึกษากับเพื่อนร่วมชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด การทำงานกลุ่มร่วมกัน และการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมของสาขาวิชา

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่		หน้า
1	โมเดลสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	6
2	โมเดลปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ	81
3	โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษา	83
4	โมเดลกรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	90
5	ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	105
6	โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามสมมติฐาน	121
7	โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ปรับใหม่	124

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา
   2.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ
   2.2 ความสำคัญของการบริหารวิชาการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การและสถานศึกษา
   3.1 ความหมายประสิทธิผล
   3.2 รูปแบบการประเมินประสิทธิผล
   3.3 ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ
   4.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร
   4.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร
   4.3 ปัจจัยด้านการดำเนินงานบริหารวิชาการ
   4.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การ
   4.5 ปัจจัยด้านพฤติกรรมของอาจารย์ผู้สอน
   4.6 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของนักศึกษา
5. แนวคิดการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มุ่งผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ซึ่งถือเป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้หลักสูตรใหม่ของบัณฑิตศึกษาเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษานั้นมีนวัตกรรมที่มีประโยชน์แก่สังคมและการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างศักยภาพเชิงแข่งขัน (อดุลย์ วิริยเวชกุล. 2541 : 169 -181)

ซึ่งบัณฑิตวิทยาลัยต้องทำหน้าที่กำกับดูแลคุณภาพของหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ได้แก่ โครงสร้างหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัยจะต้องทำให้เกิดความมั่นใจว่าผลจากการกำกับดูแลจะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพทัดเทียมกัน (อดุลย์ วิริยเวชกุล. 2541 : 163)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่ได้จัดตั้งขึ้นในภูมิภาคของภาคใต้ ในปีพุทธศักราช 2508 และปีการศึกษา 2510 มหาวิทยาลัยได้เปิดรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นนักศึกษารุ่นแรกจำนวน 50 คน ต่อมาในปีการศึกษา 2522 ได้เริ่มงานบัณฑิตศึกษา โดยเปิดหลักสูตรบัณฑิตศึกษาในระดับปริญญาโท คณะวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาเคมีศึกษาเป็นหลักสูตรแรก ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีการขยายโอกาสทางการศึกษาไปยังวิทยาเขตต่างๆในภาคใต้ จำนวน 5 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตหาดใหญ่ ปัตตานี ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี และตรัง มีคณะซึ่งรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา รวมทั้งสิ้น 18 คณะ และในปีการศึกษา 2551 มหาวิทยาลัยมีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาจำนวน 137 สาขาวิชา (ไม่นับรวมสาขาวิชาวุฒิบัตรเฉพาะทางการแพทย์ 14 สาขาวิชา) ซึ่งหลักสูตรบัณฑิตศึกษาที่เปิดสอนมี 4 ระดับ ดังนี้

1. หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สร้างเสริมความเชี่ยวชาญหรือประสิทธิภาพในทางวิชาชีพ เป็นหลักสูตรที่มีลักษณะเบ็ดเสร็จในตัวเอง สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามาแล้ว

1.1 โครงสร้างของหลักสูตร มีจำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต

1.2 จำนวนหลักสูตร/สาขาวิชาที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2551 มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต 5 สาขาวิชา จำแนกเป็นกลุ่มสาขาวิชา ได้ดังนี้

1.2.1 กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ 4 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาศัลยศาสตร์ช่องปากและแม็กซิลโลเฟเชียล วิทยาศาสตร์การแพทย์คลินิก อายุรศาสตร์ช่องปาก และสาขาวิชาวิสัญญีวิทยาพยาบาล

1.2.2 กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 1 สาขาวิชา ได้แก่สาขาวิชาชีพครู

2. หลักสูตรระดับปริญญาโท เป็นหลักสูตรการศึกษาที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและหรือการวิจัยในสาขาวิชาต่างๆ ในระดับสูงกว่าขั้นปริญญาตรีและประกาศนียบัตรบัณฑิต

2.1 โครงสร้างหลักสูตร ให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิต โดยแบ่งแผนการศึกษาเป็น 2 แผน คือ แผน ก เป็นแผนการศึกษาที่มุ่งผลิตนักวิชาการชั้นสูงเป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัยโดยมีการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งมี 2 แบบ คือ แบบ ก (1) ทำเฉพาะวิทยานิพนธ์ มีจำนวนหน่วยกิตตามที่บัณฑิตวิทยาลัยกำหนด และแบบ ก (2) ศึกษารายวิชาไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต และทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต แผน ข เป็นแผนการศึกษาที่มุ่งผลิตนักวิชาการชั้นสูงให้มีความรู้กว้างขวางในสาขาวิชาที่สามารถประยุกต์ในวิชาชีพได้ เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการศึกษารายวิชาโดยไม่ต้องทำวิทยานิพนธ์ แต่ต้องมีรายวิชาที่มีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หรือสารนิพนธ์ (minor thesis) จำนวน 6 หน่วยกิต

2.2 จำนวนหลักสูตร/สาขาวิชาที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2551 มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนในระดับปริญญาโท ทั้งหมด 95 สาขาวิชา จำแนกเป็นกลุ่มสาขาวิชาได้ดังนี้

2.2.1 กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ 16 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการวิจัยทางทันตแพทยศาสตร์ ทันตกรรมประดิษฐ์ วิทยาศาสตร์สุขภาพช่องปาก ศัลยศาสตร์ช่องปากและแมกซิลโลเฟเชียล พยาบาลศาสตร์ พยาบาลศาสตร์(นานาชาติ) การวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน ระบาดวิทยา (นานาชาติ) ชีวเวชศาสตร์ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย เภสัชกรรมคลินิก เภสัชศาสตร์ เภสัชศาสตร์สังคมและการบริหาร วิทยาศาสตร์เครื่อง-สำอางค์(นานาชาติ) วิทยาศาสตร์สมุนไพร (นานาชาติ)

2.2.2 กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 54 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรดิน กีฏวิทยา พัฒนาการเกษตร โรคพืชวิทยา พืชศาสตร์ วาริชศาสตร์ สัตวศาสตร์ กายวิภาคศาสตร์ คณิตศาสตร์และสถิติ เคมีเชิงฟิสิกส์ เคมีวิเคราะห์ เคมีศึกษา เคมีอินทรีย์ เคมีอินทรีย์ ชีวเคมี ชีววิทยาโมเลกุลและชีวสารสนเทศ จุลชีววิทยา ธรณีฟิสิกส์ นิติวิทยาศาสตร์ นิเวศวิทยา(นานาชาติ) เภสัชวิทยา พฤกษศาสตร์ ฟิสิกส์ วิทยาการคอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์ชีวภาพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพอลิเมอร์ สัตววิทยา สรีรวิทยา การจัดการอุตสาหกรรม วิศวกรรมการผลิต วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ วิศวกรรมเคมี วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมเหมืองแร่ วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมวัสดุ วิศวกรรมอุตสาหการ วิศวกรรมอุตสาหการและระบบ การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีชีวภาพ(นานาชาติ) เทคโนโลยีชีวภาพ(นานาชาติ) การจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร เทคโนโลยีวัสดุภัณฑ์ เทคโนโลยีอาหาร (นานาชาติ) เคมีประยุกต์ เทคโนโลยีพอลิเมอร์ ฟิสิกส์พอลิเมอร์ วิธีวิทยาการวิจัย วิทยาศาสตร์การอาหารและโภชนาการ และชีววิทยาประยุกต์

2.2.3 กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 24 สาขาวิชา ได้แก่สาขาวิชาบริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ประยุกต์ พัฒนามนุษย์และสังคม การสอนภาษาอังกฤษ(นานาชาติ) การจัดการธุรกิจเกษตร บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ปรัชญา ภาษาไทย ภาษาไทยกับการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ การบริหารการศึกษา การประถมศึกษา การวัดผลและวิจัยการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา เทคโนโลยีและสื่อสาร พลศึกษา วิทยาศาสตร์ศึกษา ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน สร้างเสริมสุขภาพ การออกแบบระบบการเรียนการสอน อิสลามศึกษา การจัดการการบริการและการท่องเที่ยว (นานาชาติ) และสาขาวิชาความขัดแย้งและสันติศึกษา

3. หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สร้างเสริมความเชี่ยวชาญ หรือประสิทธิภาพในทางวิชาชีพ และเป็นหลักสูตรที่มีลักษณะเบ็ดเสร็จในตัวเอง สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตร 6 ปี หรือ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่ามาแล้ว

3.1 โครงสร้างหลักสูตรให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต

3.2 จำนวนหลักสูตร/สาขาวิชาที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2551 มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนในระดับนี้จำนวน 3 สาขาวิชา เป็นกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพทั้ง 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาทันตกรรมประดิษฐ์ ทันตกรรมจัดฟัน และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การแพทย์คลินิก

4. หลักสูตรระดับปริญญาเอก เป็นหลักสูตรการศึกษาที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการการวิจัยในสาขาวิชาต่างๆ ในระดับสูงกว่าปริญญาโทและประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง

4.1 โครงสร้างของหลักสูตร ให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต สำหรับผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า และไม่น้อยกว่า 72 หน่วยกิต สำหรับผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าที่มีผลการเรียนดีมาก หลักสูตรนี้มี 2 แบบ คือ

4.1.1 แบบ 1 เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัย โดยมีการทำวิทยานิพนธ์ ที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ หลักสูตรนี้อาจกำหนดให้มีการศึกษารายวิชาเพิ่มเติม หรือทำกิจกรรมทางวิชาการอื่นเพิ่มขึ้นได้ โดยไม่นับหน่วยกิต แต่ต้องมีผลสัมฤทธิ์ตามที่หลักสูตรกำหนด ดังนี้

1) แบบ 1.1 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าจะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต

2) แบบ 1.2 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 72 หน่วยกิต

4.1.2 แบบ 2 เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัย โดยมีการทำวิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพสูงและก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ และมีการศึกษารายวิชาเพิ่มเติม ดังนี้

1) แบบ 2.1 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 36 หน่วยกิตและศึกษารายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต

2) แบบ 2.2 ผู้เข้าศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะต้องทำวิทยานิพนธ์ไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต และศึกษารายวิชาอีกไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต

4.2 จำนวนหลักสูตร/สาขาวิชาที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2551 มีจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนในระดับปริญญาเอกทั้งหมด 34 สาขาวิชา (ไม่รวมวุฒิบัตรการแพทย์) จำแนกเป็นกลุ่มสาขาวิชาได้ดังนี้

4.2.1 กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ 6 หลักสูตร ได้แก่ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพช่องปาก พยาบาลศาสตร์(นานาชาติ) ระบาดวิทยา(นานาชาติ) ชีวเวชศาสตร์ การบริบาลทางเภสัชศาสตร์ และเภสัชศาสตร์

4.2.2 กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 24 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม พืชศาสตร์ วาริชศาสตร์ การจัดการทรัพยากรเกษตรเขตร้อน เคมี เคมีอินทรีย์ จุลชีววิทยา ชีวเคมี ชีววิทยา(นานาชาติ) ชีววิทยาโมเลกุลและชีวสารสนเทศ ฟิสิกส์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพอลิเมอร์ สรีรวิทยา วิศวกรรมเคมี วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมวัสดุ เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีชีวภาพ(นานาชาติ) เทคโนโลยีอาหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร(นานาชาติ) เทคโนโลยีพอลิเมอร์ และวิธีวิทยาการวิจัย

4.2.3 กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาภาษาไทย การบริหารการศึกษา ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา อิสลามศึกษา

ในการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะมีบัณฑิตวิทยาลัย เป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบในการกำกับดูแลควบคุมคุณภาพ และการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาจะดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย สภามหาวิทยาลัย และสภาวิชาการ 2) ระดับสำนักงานบัณฑิตศึกษา ประกอบด้วยคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย และ 3) ระดับคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา จะประกอบด้วยคณะกรรมการวิชาการประจำคณะ และคณะกรรมการบริหารหลักสูตร/สาขาวิชา

แนวคิดการบริหารวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นทั้งศาสตร์และศิลปที่ประกอบกัน คือจะต้องมีหลักวิชาที่ดี มีศิลปที่จะนำผู้อื่นไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ งานวิชาการต้องการการลงทุนทั้งในแง่ทุนทรัพย์ คน สติปัญญาและฝีมือในการบริหารวิชาการ ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารวิชาการในด้านความหมายและความสำคัญของการบริหารวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นคำที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา เพราะงานวิชาการถือเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษา มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 2) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุงสุดกับผู้เรียน

พรชุลี อาชวอำรุง (2543 : 4-16) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมด้านวิชาการทุกอย่างภายในสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม ตลอดจนการควบคุมด้านวิชาการ และการเทียบโอนผลการเรียน และควบคุมระบบประเมินผลการศึกษา รวมทั้งบริหารกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษา องค์กรเอกชน และองค์กรวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานวิชาการสูงสุด

รุจิร์ ภู่สาระ และจันทรานี สงวนนาม (2545 : 56) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องการปรับปรุง การพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ศักดิ์ไทย สุกิจบวร และคณะ (2546 : 9) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการศึกษาของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานทุกอย่างในสถานศึกษาเพื่อมุ่งหวังให้บรรลุภารกิจหลักของสถานศึกษา เป็นการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ การพัฒนา และการปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อันจะส่งผลต่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

2. ความสำคัญของการบริหารวิชาการ

สถานศึกษาทุกระดับมีภารกิจหลักที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง มีคุณสมบัติอันพึงประสงค์ และในการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจแบ่งการดำเนินงานเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารและส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการ บุคลากรในสถานศึกษาจึงแบ่งเป็นสองฝ่าย คือฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งบุคลากรทั้งสองฝ่ายมีบทบาทในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่หมายถึงการบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา มีนักการศึกษาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของงานวิชาการ ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2542 : 83) กล่าวว่า งานวิชาการถือได้ว่าเป็นหัวใจของสถาบันอุดมศึกษา เพราะสถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันทางวิชาการ ทำหน้าที่ในการผลิตผลงานทางวิชาการ การสร้างนักวิชาการและการใช้ผลงานทางวิชาการให้เกิดประโยชน์แก่สังคมเป็นหลักสำคัญ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องโดยตรงหรือทางอ้อม ขึ้นอยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

เดชดำรง ตุระซอง (2550 : 20) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานเสริมงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการเป็นลำดับแรก ต้องมีความตระหนักมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนที่จัดให้ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนมีคุณภาพตามต้องการ

จากความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของงานวิชาการ ดังกล่าวข้างต้น จึงกล่าวได้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาทุกระดับ เพราะเป็นงานที่บ่งชี้ถึงศักยภาพ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาที่ต้องประสานความร่วมมือกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย เป็นการยอมรับในคุณภาพ ประสิทธิภาพ มาตรฐาน ซึ่งจะส่งผลไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผล (effectiveness) เป็นเป้าหมายขององค์การ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน เป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินแสดงความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการแทบทุกสาขาจึงให้ความสนใจศึกษา วิเคราะห์และเสนอเป็นแนวความคิด ทฤษฎี และตัวแบบของประสิทธิผลขององค์การหลายแนวทางแตกต่างกันตามความคิดของแต่ละลักษณะสาขาที่ตนชำนาญ ยังไม่สามารถสรุปเป็นมาตรฐานที่แน่นอนได้ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การและสถานศึกษาเกี่ยวกับ ความหมายของประสิทธิผล รูปแบบการประเมินประสิทธิผล และตัวบ่งชี้ของประสิทธิผล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายประสิทธิผลขององค์การหรือสถานศึกษา

ประสิทธิผลองค์การได้รับการพัฒนาขยายความกันมาโดยตลอดในหลายๆ แนวความคิด จึงมีหลากหลายความหมาย พอจะสรุปการให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ ได้ดังนี้

บุญเรือง ศรีเหรัญ (2542 : 27) กล่าวสรุปว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทธศึกษา จริยะศึกษา และการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาและลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

องอาจ นัยพัฒน์ (2544 : 6) ได้นิยามไว้คล้ายกันว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลอันเกิดจากการกำหนดนโยบายและการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางบวกหรือเพิ่มพูนขึ้นในผลการเรียนรู้ทั้งทางวิชาการและผลที่ไม่ใช่วิชาการของนักเรียนคนหนึ่ง ๆ ที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียน

นารี อาแว (2545 : 33) กล่าวถึงหลักการบริหารองค์การและการบริหารการศึกษา ถือว่า สถาบันการศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่กลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน และประสิทธิผลการบริหารวิชาการนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ต่างๆ ของหัวหน้าภาควิชา อาจารย์และบุคลากรต่างๆ และมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สุงสุดกับองค์การ

รุ่งวิจักขณ์ หวังมวนกลาง(2548 : 25) มีความเห็นว่าประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัย หมายถึง ผลสำเร็จของงานในวิทยาลัยที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยวิทยาลัยสามารถผลิตนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักศึกษาให้มีเจตคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกรวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

มอทท์ (รุ่งวิจักขณ์ หวังมวนกลาง. 2548 : 24 อ้างอิงจาก Mott. 1972 : 188) กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาในแง่ของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษา ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินกิจการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

ชูศรี ถนอมกิจ (2549 : 19) มีความเห็นว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถ คุณลักษณะและทักษะในด้านต่างๆของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน

แฮนแนน และ ฟรีแมน (รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. 2549 : 35 อ้างอิงจาก Hannan and Freeman. 1977 : 109) ให้ความหมายประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ระดับของความเหมาะสมระหว่างเป้าหมายขององค์การกับผลผลิต คือการพิจารณาจากที่องค์การสามารถดำเนินการได้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

ฮอยและมิสเกล (รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. 2549 : 36 อ้างอิงจาก Hoy and Miskel. 1991 : 373 - 398) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้สองความหมาย คือ ความหมายแรกประสิทธิผลหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกในสถานศึกษาดี และความหมายที่สองประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีและสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้

จากความหมายประสิทธิผลดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถให้ความหมายได้เป็นสองลักษณะ คือ 1) เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ที่ร่วมมือกันดำเนินงานจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามที่ต้องการ และ 2) เป็นความรู้สึกของบุคลากรในสถานศึกษา ที่มีต่อการทำงาน ครู อาจารย์ผู้สอนมีความรักความสามัคคีและมีความพึงพอใจในงาน สามารถปรับตัวและบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่และสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอน ของสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย และผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อสถาบันเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษา

2. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ถือเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการเพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นดังที่ รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2546 : 164) ได้กล่าวว่า องค์การจะดำรงอยู่รอดได้ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ หากองค์การปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้ว จะไม่มีทางทราบว่าการปฏิบัติภารกิจขององค์การเป็นอย่างไร การประเมินประสิทธิผลเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารงาน เป็นการประเมินความสำเร็จเพื่อพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน สำหรับรูปแบบของการประเมินประสิทธิผลขององค์การ มีผู้เสนอไว้หลายแบบ ในที่นี้จะเสนอรูปแบบตามแนวคิดของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 290 - 297) และ ชูศรี ฉนอมกิจ (2549 : 19 อ้างอิงจาก ภรณี กีร์ติบุตร. 2529 : 185 - 187) ซึ่งแบ่งการประเมินเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (goal model of organizational effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่นวัดจากความสามารถในการผลิต วัดจากกำไร เป็นต้น

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (the system resource model of organizational effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยป้อนเข้า(input) มากกว่าผลผลิต(outputs) การประเมินประสิทธิผล

ตามรูปแบบนี้จะใช้วิธีการเปรียบเทียบว่าองค์การใดได้รับทรัพยากรมากกว่าองค์การอื่น หมายความว่าองค์การนั้นย่อมมีประสิทธิผลสูงกว่าองค์การอื่นๆ

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (the multiple criteria of effectivness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

และในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเต็มไปด้วยการแข่งขัน มีแนวโน้มที่ปฏิรูปการเรียนรู้ไปสู่อนาคต รัฐบาลเน้นให้สถานศึกษามีคุณภาพและศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและจัดการศึกษา การประเมินสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องวัดปัจจัยหลายประการได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน/สถานศึกษา ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู/อาจารย์ผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน/นักศึกษา รวมทั้งปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารองค์การต้องศึกษาแนวคิดเรื่องประสิทธิผล และประยุกต์ออกแบบให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์การแล้วเลือกนำไปปฏิบัติให้เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จของงาน และในการประเมินควรพิจารณาจากมาตรวัดความสำเร็จหลายเกณฑ์ โดยจะต้องสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจ เพราะการประเมินจากเกณฑ์เดียวไม่สามารถที่จะแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารได้ทั้งหมด และทุกกิจกรรมตามภารกิจหลัก ทำให้การประเมินไม่ครอบคลุมอาจจะเกิดความผิดพลาดได้

3. ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การและสถานศึกษา

มีนักวิชาการจำนวนมากที่ศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเกณฑ์ที่เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การและสถานศึกษา เช่น

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 116 -117) ได้สรุปตัวบ่งชี้การประเมินประสิทธิผลที่นิยมนำมาใช้วัดความสำเร็จขององค์การไว้ดังนี้ 1) การมีกำไรสูง 2) ความพึงพอใจขององค์การ 3) คุณภาพ 4) ผลการปฏิบัติในภาพรวม 5) ผลผลิตขององค์การ 6) ผลกำไรที่ได้รับคืน 7) การลาออกของพนักงาน 8) ความเจริญเติบโตขององค์การ 9) การต่อรองตำแหน่ง 10) ค่านิยมขององค์การที่มีต่อสมาชิก 11) ค่านิยมขององค์การและสมาชิกที่มีต่อสังคม 12) ความสามารถในการปรับตัว 13) ความสามารถในการแก้ปัญหา 14) วิธีการใหม่หรือนวัตกรรม 15) ความเจริญเติบโตของที่ดินหรือทรัพย์สิน 16) สัดส่วนคุณค่าทางการตลาด 17) ค่าเฉลี่ยที่ได้กลับคืนจากการลงทุน

ซึ่งสอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (2546 : 5-6) ที่ศึกษาหาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การดังนี้ 1) การผลิต หมายถึง องค์การสามารถทำให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพตรงกับความต้องการขององค์การ 2) ประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนของปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตมีความเหมาะสมกันในลักษณะการใช้ปัจจัยทรัพยากรคุ้มค่า 3) ความพึงพอใจ หมายถึงผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและคาดหวังของสมาชิกในองค์การ 4) การปรับเปลี่ยน หมายถึงองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์การ และ 5) การพัฒนา หมายถึงองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ และสามารถพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

คาเมรอน (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 29 อ้างอิงจาก Cameron. 1978 : 1986) ได้จำแนกตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็น 9 มิติ คือ 1) ความพึงพอใจในการศึกษาของผู้เรียน 2) การพัฒนาวิชาการของผู้เรียน 3) การพัฒนาวิชาชีพของผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน 5) ความพึงพอใจของบุคลากรต่ออาจารย์และผู้บริหาร 6) การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ 7) ระบบการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนแบบเปิด 8) ความสามารถในการจัดการทรัพยากร 9) สุขภาพองค์การ

มอท (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 29 อ้างอิงจาก Mott. 1972 : 305) ได้กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลองค์การเป็น 4 อย่าง คือ 1) ปริมาณ และคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) การปรับตัว และ 4) ความยืดหยุ่น โดยมอท (Mott.1972 : 305) ให้เหตุผลว่าเกณฑ์ดังกล่าวแสดงถึงความสามารถขององค์การที่ใช้ความเป็นศูนย์อำนาจของการดำเนินงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและสามารถปรับตัวได้ สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล จะสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนาให้ผู้เรียนเกิดเจตคติทางบวก ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี และมีความเข้มแข็งในการเผชิญปัญหา รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในองค์การได้ ซึ่งแนวคิดของ มอท (Mott) มีลักษณะเป็นรูปแบบบูรณาการระหว่างรูปแบบเป้าหมายกับรูปแบบระบบทรัพยากร

ฮอย และ มิสเกล (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 29 อ้างอิงจาก Hoy and Miskel, 2001 : 297) กำหนดเกณฑ์วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม

รุ่งวิจักขณ์ หวังมวนกลาง (2548 : 27) ได้พิจารณาประสิทธิผลของวิทยาลัย ใน 4 มิติ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักศึกษาให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิทยาลัย 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในวิทยาลัย

ชูศรี ถนอมกิจ (2549 : 27) ได้สรุปตัวบ่งชี้การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน เรียงลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้ 1) ผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามเป้าหมายของโรงเรียนที่เป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถ คุณลักษณะ และทักษะในด้านต่างๆของนักเรียน 2) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรของโรงเรียน เป็นอัตราส่วนที่ใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างการลงทุนกับผลลัพธ์ที่ได้ 3) คุณภาพและคุณค่าของผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามเป้าหมายของโรงเรียน 4) ความสามารถในการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 5) ความรู้ความสามารถและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูและของโรงเรียน

และรุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549 : 27) กำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการยืดหยุ่นปรับตัว 4) ความสามารถในการจัดทรัพยากร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้การประเมินประสิทธิผลขององค์การหรือสถานศึกษาสามารถสรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ความสามารถในการปรับตัว
3. ความพึงพอใจ
4. ความสอดคล้องต้องการของเป้าหมาย
5. การบรรลุเป้าหมาย
6. การเพิ่มผลผลิต
7. การพัฒนา
8. คุณภาพ
9. ประสิทธิภาพ
10. ความยืดหยุ่น/ การปรับตัว
11. การเจริญเติบโต
12. ขวัญกำลังใจ

และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการบริหารวิชาการ ตามแนวคิดของมอทท์ ฮอย และ มิสเกล (Mott. 1972 ; Hoy and Miskel. 1991) และบูรณาการกับแนวคิดของนักการศึกษาท่านอื่นๆ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ประสิทธิผล คือ

1. การบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานบริหารวิชาการ หมายถึงความสามารถในการดำเนินงานในการผลิตบัณฑิตและพัฒนานักศึกษา การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ และการส่งเสริมงานวิชาการ ให้มีความสำเร็จทั้งปริมาณและคุณภาพของการบริหารวิชาการ

2. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรสายอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ และสภาพแวดล้อมทั่วไป โดยแสดงพฤติกรรมในทางที่ดีต่อบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในสาขาวิชา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ

การดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิผลนั้น มีปัจจัยที่เข้ามามีอิทธิพล หรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การหลายปัจจัย ดังเช่น

ธงชัย สันติวงศ์ (2540 : 12) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับ 1) ความมีประสิทธิผลของบุคคล ได้แก่ความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความกดดัน 2) ความมีประสิทธิผลของกลุ่มได้แก่ ความสามัคคี ผู้นำ โครงสร้าง ฐานะ บทบาท บรรทัดฐาน และ 3) ความมีประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี ทางเลือก กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการบริหาร วัฒนธรรมองค์การ

ชิดชนก เชิงเชาว์, อำภา บุญช่วย และทวี ทองคำ (2541 : 150) ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยวิธีสร้างแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นความแปรปรวนร่วม พบว่า มีคุณลักษณะ 3 ด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ องค์ประกอบด้านบริหารโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนของครู และคุณลักษณะของนักเรียน สำหรับดัชนีบ่งชี้องค์ประกอบด้านการบริหารโรงเรียนคือ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดัชนีชี้วัดคุณลักษณะการจัดการเรียนการสอนของครู คือความรู้ ความสามารถในการสอนของครู คุณลักษณะส่วนตัวของครู และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน สำหรับดัชนีบ่งชี้คุณลักษณะของนักเรียน คืออาชีพของผู้ปกครอง และอัตราการขาดเรียนของนักเรียน สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งวัดโดยการใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ และพบว่าผลการเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ประเสริฐ บัณฑิศักดิ์ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การมี 4 ตัวแปร คือ ประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสาร โครงสร้างองค์การ สภาพการใช้เทคโนโลยีในองค์การ และการบริหารงานบุคคล และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของบุคคลในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ด้านความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม การวิจัย การผลิตสื่อและด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์การ ส่วนคุณลักษณะผู้นำด้านสรรถภาพทางกายและบุคลิกภาพ ความรู้ และวิสัยทัศน์ด้านการบริหารการศึกษา ทักษะการบริหารและคุณธรรม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์การ

บุญเรือง ศรีเหรัญ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หาค่าความผันแปร ความสัมพันธ์ และอิทธิพลของตัวแปรอิสระในระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียนที่มีต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษาครั้งนี้ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับด้วยรูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 เป็นข้อมูลระดับนักเรียน ระดับที่ 2 เป็น ข้อมูลระดับห้องเรียน และระดับที่ 3 เป็นมูลระดับโรงเรียน โดยใช้โปรแกรม HLM ตัวแปรระดับนักเรียน ประกอบด้วย 1) ภูมิหลังของนักเรียน 2) ความรู้เดิมของนักเรียน 3) ลักษณะครอบครัวของนักเรียน 4) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบ้าน 5) เพศของนักเรียน และ 6) ลักษณะทางสถานะ ตัวแปรระดับชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) ขนาดชั้นเรียน 2) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของชั้นเรียน 3) ประสิทธิภาพการสอนของครู 4) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน 6) คุณวุฒิของครู 7) ประสบการณ์การสอนของครู 8) บุคลิกลักษณะครู และ 9) เจตคติของครูต่อนักเรียน ตัวแปรระดับโรงเรียนประกอบด้วย 1) ค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของโรงเรียน 2) ขนาดของโรงเรียน 3) การบริหารโรงเรียน 4) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู 6) ทรัพยากรทางการศึกษา 7) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 8) เทคโนโลยีทางการศึกษา 9) ประสิทธิภาพการใช้หลักสูตร และ 10) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนข้อมูลที่ใช้ในการศึกษารวบรวมมาจากผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์ที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยม

ศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2541 โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยโรงเรียน 54 โรงเรียน ห้องเรียน 378 ห้องและนักเรียน 14,465 คน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนในการเลือกสุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า

1. ตัวแปรความรู้เดิมของนักเรียน ลักษณะครอบครัวของนักเรียน ภูมิหลังของนักเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบ้านของนักเรียน และเศรษฐานะเป็นองค์ประกอบระดับนักเรียนที่ทำให้เกิดความผันแปรในตัวแปรผลการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่างห้องเรียนที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน และระหว่างโรงเรียน

2. องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ ลักษณะครอบครัวของนักเรียนบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในบ้านของนักเรียน ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน คุณวุฒิของครู และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

3. องค์ประกอบทางการศึกษามีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ประกอบด้วยระดับนักเรียน ได้แก่ ความรู้เดิมของนักเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบ้าน ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และประสบการณ์ในการสอนของครู และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียนค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของการใช้หลักสูตร

4. องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบ้าน ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของห้องเรียน และระดับโรงเรียน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประสิทธิภาพการใช้หลักสูตร และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

5. องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบ้าน ความรู้เดิมของนักเรียน ระดับห้องเรียน ได้แก่ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในห้องเรียนประสิทธิภาพการสอนของครู และประสบการณ์ในการสอนของครู และระดับโรงเรียน ได้แก่ขนาดของโรงเรียน ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา การใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

6. องค์ประกอบทางการศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียน ประกอบด้วยระดับนักเรียน ได้แก่ ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา การบริหารโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

7. องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ และความรู้เดิมของนักเรียน ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา การบริหารโรงเรียน และการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา

ราชันย์ บุญธิมา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) ไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับผลสำเร็จของการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ เพื่อค้นหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ และเพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ ผู้วิจัยจัดระดับข้อมูลเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียน ตัวแปรระดับนักเรียนประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน 2) เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน 3) ความถนัดทางการเรียนของนักเรียน 4) ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และ 5) ระดับการศึกษาของผู้ปกครองตัวแปรระดับห้องเรียน ประกอบด้วย 1) คุณภาพการสอนของครู 2) ระดับการพัฒนาการสอนของครู 3) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5) บรรยากาศในชั้นเรียน และ 6) ความไว้วางใจของครู ตัวแปรระดับโรงเรียนประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร 2) บรรยากาศในโรงเรียน 3) พฤติกรรมความร่วมมือของผู้บริหาร 4) พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 5) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และ 6) ความคาดหวังทางการศึกษาของชุมชน ส่วนตัวแปรตาม ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) การปรับตัวของนักเรียน 3) การควบคุมตนเองของนักเรียน 4) การตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้เรียนและ 5) ความพึงพอใจในงานของครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ครูที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา

ปีที่ 3 จากโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ประจำปีการศึกษา 2541 จำนวน 26 โรงเรียน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2,143 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (multilevel causal analysis) ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2. พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีอิทธิพลทางตรงอย่างเดียวต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย ส่วนระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างเดียวต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย สำหรับเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนและความถนัดทางการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย

3. คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลทางตรงอย่างเดียวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย ส่วนบรรยากาศในชั้นเรียน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างเดียวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น ไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย สำหรับระดับการพัฒนาการสอนของครูและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย

4. การติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงอย่างเดียวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไป ปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย ส่วนบรรยากาศในโรงเรียนและความคาดหวังทางการศึกษาของชุมชนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย รายโรงเรียนสำหรับพฤติกรรมร่วมมือของผู้บริหาร และความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น

สุภาภรณ์ เกชรารัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก

ที่สุดคือ คณะครูในโรงเรียน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนการสอน รองลงมาคือ คณะครูในโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานในงานรับผิดชอบด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน และน้อยที่สุดคือนักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนครู ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พฤติกรรมผู้นำวิชาการ พฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้ง พฤติกรรมการบริหารและการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในการได้รับการสนับสนุน และปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การได้รับการอบรม ขนาดของโรงเรียนและระดับชั้นที่เปิดสอน

ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545 : 50) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทุกเขตการศึกษาและกรุงเทพมหานคร ประสิทธิผลแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ การปรับตัว (adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (goal achievement) การบูรณาการ (integration) และการดำรงค่านิยมขององค์กร (latency) โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีประสิทธิผลการจัดการศึกษาอยู่ในระดับสูง ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียนในปัจจัยด้านโรงเรียน ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ และตัวแปรการบริหารในปัจจัยด้านผู้บริหาร ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานของครูในปัจจัยด้านครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา คือ พฤติกรรมการบริหารและความคิดสร้างสรรค์ โดยทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ 62 เปอร์เซ็นต์

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 121) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา คือ 1) ภาวะผู้นำและแบบของผู้นำของผู้บริหาร 2) การกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 3) การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 4) บรรยากาศของสถานศึกษา 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 6) การใช้อำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ 7) ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพัฒนางาน 8) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน 9) ความพึงพอใจในการทำงาน 10) ประสบการณ์ทางการบริหาร และ 11) ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา

สุชาดา อินทรกำแหง ณ ราชสีมา (2545 : 93 - 94) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักศึกษา ได้แก่

1. ด้านนักศึกษา คือคะแนนเฉลี่ยระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ความพอใจที่จะเรียนก่อนเข้าเรียน การได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง

2. ด้านอาจารย์ คือ ความรู้ด้านการพยาบาลของอาจารย์ ความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์ ความสามารถด้านการสอนของอาจารย์

3. ด้านทรัพยากรสนับสนุน คือ ความพร้อมของห้องปฏิบัติการ

นารี อาแว (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเอกชน จำแนกเป็น 3 ระดับ คือปัจจัยระดับนักศึกษาประกอบด้วย เจตคติต่อการเรียนพยาบาล และพฤติกรรมการเรียน ปัจจัยระดับอาจารย์ประกอบด้วยประสบการณ์การสอน คุณลักษณะอาจารย์ ผู้สอน พฤติกรรมการสอน และปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา ประกอบด้วยประสบการณ์ทางการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหาร พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร

กนก พานทอง (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 6 ตัวได้แก่ พฤติกรรมผู้นำการใช้พลังอำนาจบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ความสามารถของผู้นิเทศ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และพฤติกรรมการสอนของครู

นิพนธ์ วรรณเวช (254 8 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏตามการประเมินของผู้บริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ประกอบด้วย สภาพทางกายภาพ การบริหารหลักสูตร และปัจจัยด้านผู้บริหารประกอบด้วย ประสบการณ์ทางการบริหาร ระดับการศึกษา พฤติกรรมผู้นำสองมิติ ได้แก่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และประสิทธิผลตามการประเมินของอาจารย์ ได้แก่ปัจจัยด้านอาจารย์ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงานของอาจารย์ ความพึงพอใจในงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความสามัคคีของอาจารย์ ปัจจัยด้านนักศึกษาประกอบด้วยพฤติกรรมการเรียน พฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน และความพร้อมของนักศึกษา

ธนวิน ทองแพง (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การ ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพาได้ร้อยละ 57 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .001 นอกจากนั้น คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่งผ่านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร และบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากการศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การหรือสถานศึกษา มีหลายปัจจัย ได้แก่

1. ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหาร พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และกระบวนการบริหาร

2. ด้านอาจารย์ ประกอบด้วย ประสบการณ์การสอน คุณลักษณะและพฤติกรรมการสอน ความพึงพอใจในงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความสามัคคีของอาจารย์

3. ด้านผู้เรียน ประกอบด้วยพฤติกรรมการเรียน เจตคติต่อการเรียน พฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน และความพร้อมของนักศึกษา

4. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยทรัพยากรสนับสนุน ความพร้อมของห้องปฏิบัติการ

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการติดต่อสื่อสาร

6. ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร

7. ด้านวัฒนธรรมขององค์การ

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่มีผู้ศึกษาและวิจัยไว้หลายท่าน และนำมาพัฒนากำหนดเป็นตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิผลการ

บริหารงานสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร การดำเนินงานบริหารวิชาการ บรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ในองค์การการแสดงบทบาทพฤติกรรมของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน หากเป็นผู้บริหารก็ต้องแสดงพฤติกรรมที่มากกว่าบุคลากรทั่วไป เพราะผู้บริหารเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์การ ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างคนรักงาน คนสู้งาน และทำงานอย่างผู้มั่นใจในงานและมั่นใจตนเองว่าสามารถยืนหยัดอยู่ภายใต้วิกฤติการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีสติ มีความมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญของผู้บริหารในการบริหารงานในองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิผล มีนักการศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร สรุปได้ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2545 : 95 - 101) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีดังต่อไปนี้

1. เป็นนักบุกเบิก นักบริหารจะต้องมีจิตใจในการชอบค้นหาสิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

2. มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปรับปรุงทิศทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยน โดยยอมรับความเป็นจริงและปรับตัวเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน

3. มีความทันสมัย ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เป็นประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการ เป็นผู้ก้าวทันโลกทันเหตุการณ์

4. มีการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารควรใช้งานวิจัยเป็นฐานการบริหารจัดการ ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

5. เป็นนักต่อสู้ ผู้บริหารต้องมีความพร้อมในด้านการแข่งขันในทุกรูปแบบ แม้จะมีอุปสรรค หรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวและแก้ไขสถานการณ์ได้

6. เป็นนักประสานงาน ผู้บริหารต้องเป็นนักประสานงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และเป็นนักประสานประโยชน์ของส่วนรวม เพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการเจริญเติบโตของชาติ

7. มีจรรยาบรรณและจริยธรรม ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ไร้จรรยาบรรณ และจริยธรรม สร้างภาพลักษณ์ของตนให้เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้อื่นมีความเชื่อถือเชื่อมั่นและเชื่อใจ

มาลี หังสพฤกษ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้สรุปคุณสมบัติของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ข้าราชการในภาควิชามีความคาดหวัง คือ

1. มีการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก
2. มีตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์
3. มีประสบการณ์ในด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์ในด้านการทำวิจัยไม่ต่ำกว่า 2 เรื่อง
4. มีความสามารถในการประสานงานทุกระดับ
5. มีความคิดในการพัฒนาทุกๆ ด้าน
6. มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ
7. มีความคิดริเริ่ม

เกียรติกำจร กุศล (2543 : 7) ได้ศึกษาแล้วสรุปว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด บุคลิกภาพ และความสามารถเชิงทักษะ สอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวี (2545 : 16) ที่ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารว่าประกอบด้วยวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และความสามารถทางการบริหาร และ ธนวิน ทองแพง (2549 : 2) มีความเห็นว่าคุณลักษณะที่ผู้บริหารต้องมี คือการเป็นผู้นำ มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ เป็นต้นแบบการวางตัวในสังคม รวมทั้งความรู้ ความสามารถ สติปัญญา อารมณ์

นอกจากนี้ จันทรานี สงวนนาม (2545 : 137) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ว่าต้องมีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม และเจตคติที่ดีในการบริหาร และการจัดการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการคลองตน คลองคน และคลองงาน และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีภาวะผู้นำ และผู้ตามที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความคิดเป็นประชาธิปไตย และมีการทำงานเป็นทีม

3. เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา ได้แก่ ความรู้ทั่วไปในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และความรู้เฉพาะตำแหน่งตามภารกิจของสถานศึกษา

4. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสร้างความมุ่งหวังในอนาคต มีความคิดริเริ่มและแนวทางพัฒนาการศึกษา

จากคุณลักษณะของผู้บริหารดังที่กล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้มีคุณลักษณะหรืออุปนิสัยที่เกิดจากบุคลิกภาพ การศึกษา และความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดา มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา บุคลิกภาพ และความสามารถในการบริหารงานด้านต่างๆ เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิผล

งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีผู้สนใจศึกษาวิจัยไว้หลายท่าน ดังเช่น

เกียรติกำจร กุศล (2543 : 145) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ต้องมีประสบการณ์ด้านการสอน การวิจัย และการบริหารมาก่อน มีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้นำคณะ มีตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยรองศาสตราจารย์ จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก และอายุอย่างน้อย 35 ปี

ภารดี อนันต์นาวี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ พบว่าปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโดยผ่านปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 และส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยพฤติกรรมการบริหารโดยผ่านปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และส่งผลทางอ้อมต่อบรรยากาศองค์การโดยส่งผ่านปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

ธนวิน ทองแพง (2549 : 181) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยประสบการณ์ทางการบริหาร ความสามารถทางการบริหาร สติปัญญาความเฉลียวฉลาด และบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ซึ่งทุกด้านมี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคคล และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

ผลจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้างต้น พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม และคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีการกล่าวถึงกันหลายประการ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ได้สังเคราะห์เอาตัวแปรย่อยของคุณลักษณะของผู้บริหาร 3 ประเภทมาทำการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการบริหาร และคุณธรรม จริยธรรม (เกียรติกำจร กุศล. 2543 : 7 ; จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 137 ; ภารดี อนันต์นาวี. 2545 ; ธนวิน ทองแพง. 2549) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 บุคลิกภาพ (personality)

บุคลิกภาพของบุคคลเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ในด้านความหมายของบุคลิกภาพ ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพ คุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

นักวิชาการมักนิยามความหมายของคำว่า บุคลิกภาพ ไว้แตกต่างกันแล้วแต่ทัศนะ หรือจุดประสงค์ของการศึกษาซึ่งเกิดจากการมองสิ่งเดียวกันจากจุดยืนที่ต่างกัน ภาพที่เห็นจึงแตกต่างกันไป ดังเช่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 629) อธิบายความหมายคำว่า บุคลิกภาพ หมายถึง สภาพนิสัยเฉพาะคน

และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์, อารี พันธ์มณี, สิทธิกาล ศรีวะรมย์, สุพีร์ ลิ่มไทย, สุดา เทียบจัตุรัส และอมรศักดิ์ บุณเรือง (2541 : 49) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึงแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งสรีระ เน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึง ลักษณะภายนอกและภายในของบุคคล รวมทั้งรูปร่าง การแต่งกายอากัปกริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ ความชอบ ความไม่ชอบ ความอดทน เป็นต้น

เช่นเดียวกับ มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 29) ให้ความหมายว่าบุคลิกภาพ เป็นภาพสะท้อนความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติและการเรียนรู้ ซึ่งมีผู้อื่นสามารถสังเกตและรับรู้ได้

จากที่กล่าวมา อาจสรุปความหมายของบุคลิกภาพโดยรวมได้ว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะภายนอกและภายในของบุคคล ลักษณะภายนอกนั้นหมายถึงลักษณะที่เห็นได้จากการมอง เช่น รูปร่าง การแต่งกาย ท่าทาง การวางตัว ความสามารถ ความร่าเริง เป็นต้น ส่วนลักษณะภายในเป็นสิ่งที่แสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา ที่เป็นการเฉพาะของบุคคลแต่ละคนที่สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้

1.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพ

มีนักวิชาการต่างๆ ที่ศึกษาเรื่องของบุคลิกภาพ ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพ ดังเช่น ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 49 - 50) มีความเห็นว่า บุคลิกภาพมาจากพันธุกรรม(heredity) และสิ่งแวดล้อม (environment) สอดคล้องกับมัลลิกา ต้นสอน (2544 : 24) ที่กล่าวว่าบุคลิกภาพมิได้เกิดมาโดยบังเอิญ หรือกะทันหัน แต่เป็นผลมาจากแรงกระทำทั้งธรรมชาติและการเรียนรู้ และได้สรุปว่าแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพมี 4 ประการ คือ 1) แรงผลักดันทางพันธุกรรม 2) แรงผลักดันมาจากครอบครัว 3) แรงผลักดันมาจากวัฒนธรรม และ 4) แรงผลักดันมาจากชนชั้นทางสังคมและสมาชิกในกลุ่ม

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล อาจถูกกำหนดโดยปัจจัยของพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์

1.1.3 คุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล

ผู้บริหารองค์การต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารออกมา ส่วนหนึ่งของพฤติกรรมมักเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหาร ซึ่งในด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 35- 41) ได้กล่าวไว้ว่าจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้

1. เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จ
2. เป็นผู้ที่มีบทบาทที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่

4. ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและของพนักงาน ซึ่งรวมถึงผู้ที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดด้วย

5. ผู้นำยังคงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

และธนวิน ทองแพง (2549 : 57 - 58) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป สามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอก จะสัมพันธ์กับความสำเร็จ และความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและส่วนตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ กล้าแสดง รู้จักควบคุมอารมณ์ มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน มีความอดทน รู้จักวางตัว มีความเอื้ออารี เป็นต้น

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน เป็นบุคลิกภาพของผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล และก่อให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จของงาน ได้แก่ มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจคนอื่นที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม มีความสามารถในการยืดหยุ่น และปรับตัวได้ มีความกล้าหาญ กล้าเสี่ยง กล้าเผชิญกับความท้าทายสิ่งใหม่ๆ มีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้

จากที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จของงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการ ได้สนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำหลายท่าน เช่น

ไพบูลย์ วงษ์ทองดี (2540 : 79) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีตามทัศนะของอาจารย์ ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า อาจารย์ในสถาบันมีทัศนะว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดี ด้านความสามารถในเรื่องมีความชื่นชอบผู้อื่น และผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาด้วยน้ำใสใจจริงกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา มีอารมณ์มั่นคง สามารถควบคุมตนเองได้ มีความอดทน ทนต่อความลำบาก อดทนต่อปัญหารอบด้านโดยไม่เสียกำลังใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องความเชื่อมั่นในตนเองมีมาดผู้นำมีความเป็นผู้ใหญ่และมีเวลาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

จากความหมาย แนวความคิด และผลการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพของผู้นำนั้นเป็นส่วนสำคัญต่อผู้บริหารในการที่จะดำเนินกิจกรรมการบริหารในองค์กร เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นคนนำการบริหาร หากมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้นำแล้ว องค์การนั้นจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ เพราะผู้ตามมีความเชื่อมั่นในบุคลิกภาพผู้นำของตน

1.2 ความสามารถในการบริหาร

ผู้บริหารองค์การ เมื่อทำหน้าที่บริหารแล้ว ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือความสามารถทางการบริหาร ผู้บริหารจะต้องรอบรู้ในเรื่องการบริหาร สามารถดำเนินกิจกรรมบริหารให้สำเร็จลุล่วงไปโดยใช้ความสามารถในทุกด้าน ธนวิน ทองแพง (2549 : 52 อ้างอิงจาก ปริยา รอดปรีชา. 2541 : 55) กล่าวว่าความสามารถในการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานโดยอาศัยกระบวนการบริหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน และสมใจ ลักษณะ (2546 : 39) กล่าวว่าความสามารถในการบริหารของผู้บริหารที่จำเป็นต้องมี คือ

1. มีศักยภาพและความสามารถที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมเพิ่มค่าให้กับงาน เพื่ออำนวยต่อการปรับเปลี่ยนแนวคิด และวิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2. มีความสามารถทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ สามารถกระตุ้น ส่งเสริมแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน

3. มีความสามารถพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถที่จะให้บุคลากรพัฒนาองค์การ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

4. สามารถแก้ปัญหา และตัดสินใจอย่างฉลาด และส่งเสริมพัฒนาให้ทีมบุคลากรมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ในขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล

1.2.1 ประเภทความสามารถของผู้บริหาร

ผู้บริหารจะต้องรอบรู้ในเรื่องการบริหาร สามารถดำเนินกิจกรรมบริหารให้สำเร็จลุล่วงไปโดยใช้ความสามารถในทุกด้าน ซึ่ง ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (2540 : 13) กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานเกี่ยวกับการกระทำหน้าที่(functions) การแสดงบทบาท (role) ประเภททักษะ(skill) และสมยศ นาวีการ (2545 : 5) ได้กล่าวถึงหน้าที่ที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้อง คือ

1. การวางแผนและการควบคุม ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายตัดสินใจว่าจะทำให้เป้าหมายประสบความสำเร็จได้โดยวิธีใด พร้อมทั้งมีการตรวจสอบว่าเป้าหมายดำเนินการได้ก้าวหน้าเพียงใด

2. การจัดองค์การ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการรวมกลุ่มงานโดยการจัดแผนกงานให้สอดคล้องกันตามภาระหน้าที่

3. การมอบหมายงานให้บุคลากร ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการมอบหมายอำนาจ และหน้าที่ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม

4. การเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการให้แนวทางและการใช้อิทธิพลต่อบุคคลและกลุ่มงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย

5. การจัดการความขัดแย้ง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการลด และการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ทำลายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มงาน รวมถึงการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องการบริหาร ต้องมีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานเกี่ยวกับการกระทำหน้าที่ การแสดงบทบาท และการแสดงความสามารถในทักษะต่างๆ สามารถดำเนินกิจกรรมบริหารให้สำเร็จลุล่วงไปโดยใช้ความสามารถในทุกด้าน และจากผลการสังเคราะห์แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร ในด้านบุคลิกภาพ สติปัญญาความเฉลียวฉลาด และความสามารถในการบริหาร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.3 คุณธรรม จริยธรรม

ผู้บริหารเป็นบุคคลในระดับผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารงานภายในองค์การให้เจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติตนให้เป็นผู้ที่มีความเที่ยงธรรม หรือเป็นผู้ยึดความยุติธรรมเป็นหลักในการครองตน ครองคน และครองงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ผู้มีหน้าที่บริหารงานพึงควรปฏิบัติ

วุฒิชัย น้ำใจ (2547 : 96-97) กล่าวถึงคุณธรรมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้บริหารไว้ดังนี้

1. หลักธรรมว่าด้วยพละ 4 ประการ คือ

1.1 ปัญญาพละ หมายถึง มีความรอบรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมและมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

1.2 วิริยะพละ หมายถึง มีความขยันหมั่นเพียร มีจิตวิทยาในการปลุกใจตนเองและผู้ร่วมงานตลอดเวลา

1.3 อนวัชชพละ หมายถึง มีความสุจริตเที่ยงธรรม ประกอบด้วยความเมตตากรุณา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นที่รักแก่ผู้ร่วมงานทั่วไป

1.4 สังคหพละ หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่ประสานใจคนร่วมงาน เข้าด้วยกัน มีความโอบอ้อมอารี วจีไพเราะวางตนดี

2. หลักธรรมว่าด้วยพรหมวิหาร 4 คือ

2.1 เมตตา คือ มีความรัก ความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ผู้บริหารต้องมีความรักและความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชารู้จักมองโลกในแง่ดี หรือมองส่วนที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 กรุณา คือ ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ นักบริหารที่ดีต้องมีความสงสาร หวั่นใจและคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์ ความสงสารจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ นักบริหารเปิดใจรับฟังปัญหาของคนอื่น

2.3 มุทิตา คือ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข นักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถไม่กีดกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถเต็มที่

2.4 อุเบกขา คือ ความรู้สึกวางเฉยมีใจเป็นกลาง

3. หลักธรรมว่าด้วย อคติ 4 หมายถึง ความลำเอียงที่มีอยู่ในจิตใจ 4 ประการ จะต้องละเว้นเพราะจะทำให้องค์กรเสียหาย ซึ่งมี4 ประการ คือ(วุฒิชัยน้ำใจ. 2547 : 98-99)

3.1 ฉันทาคติ คือ ลำเอียงเพราะชอบ

3.2 โทสาคติ คือ ลำเอียงเพราะชัง

3.3 โมหาคติ คือ ลำเอียงเพราะหลง

3.4 ภยาคติ คือ ลำเอียงเพราะความกลัว

4. หลักธรรมว่าด้วยสังคหวัตถุ 4 สังคหวัตถุ หมายถึง ธรรมแห่งการสงเคราะห์เกื้อกูลกัน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้อื่นได้ มี 4 ประการ คือ

4.1 ทาน หมายถึงการให้ รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน

4.2 ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน

4.3 อุตถจริยา หมายถึง การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

4.4 สมานัตตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ รู้จักประมาณตน

ศิริพร พงศ์ศรีโรน์ (2540 : 231-233) กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่พร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรมสูง ซึ่งได้แก่ มีความยุติธรรม มีความประหยัด มีความมานะพยายาม

2. ตรงต่อเวลา รักาวาจาสัตย์ คือ พูดจริงทำจริง รักและสามัคคีกัน สามารถสอนแนะนำผู้อื่นด้วยความรักและเอาใจใส่

3. มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตใจที่เปี่ยมด้วยความเมตตา กรุณา มีอุดมการณ์ช่วยเหลือส่วนรวม มีความรัก สามัคคี

4. มีเหตุมีผล รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

5. มีความเสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า

6. มีความจริงใจมีน้ำใจนักกีฬา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าคุณธรรม จริยธรรมเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงควรจะมีมากที่สุดในสังคมปัจจุบัน เพราะระบบการบริหารที่ขาดคุณธรรม จริยธรรม ย่อมทำให้การบริหารงานไม่มีคุณภาพ ผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมย่อมทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ช่วยสร้างความเชื่อมั่น และเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุเป้าหมาย

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร

จากทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์(Maslow Needs Theory) มีความเชื่อว่าองค์การจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการของมนุษย์และเลือกใช้วิธีการจูงใจกับผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจ ตั้งใจทำงาน นำไปสู่ความเข้าใจพฤติกรรมของคนในองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ดังที่ ภารดี อนันต์นาวี (2545 : 51) และวิมลรัตน์ บุญชู (2549 : 30) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษารวมทั้งผู้ร่วมงาน และองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ (instructional leadership)

การบริหารงานวิชาการ นับว่าเป็นงานที่สำคัญยิ่ง เป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา และเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา เพราะมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ดังนั้นการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีหลักการในการบริหารงานวิชาการที่สำคัญ 2 ประการคือ 1) หลักแห่งประสิทธิภาพ คือมีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุนนั่นคือ นักเรียนนักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรโดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลาและซ้ำเกินกำหนด และ 2) หลักแห่งประสิทธิผล คือ ผลผลิตได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ นั่นคือนักเรียนนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะคุณภาพ (วิมลรัตน์ บุญชู. 2549 : 31 อ้างอิงจาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 21)

2.1.1 ความหมายพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

ประเวศ วะสี (2542 : 83) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนว่าจะต้องเป็นคนฉลาด เห็นแก่ส่วนรวม การติดต่อสื่อสารรู้เรื่องและเป็นที่ยอมรับของสังคม มีใจฝักใฝ่ทางด้านวิชาการ เป็นผู้ทรงปัญญาและตั้งอยู่ในความถูกต้อง

ราชันย์ บุญธิมา (2542 : 83) ได้สรุปการเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึงผู้ที่มีค[illegible]รถ การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีต่างๆ มาใช้ในการ[illegible]สกษาให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน

เดวิส และโธมัส (วิมลรัตน์ บุญชู. 2549 : 32 อ้างอิงจาก Davis and Thomas. 198 : 21) กล่าวว่าผู้นำทางวิชาการ คือผู้ที่มีความสามารถในการนำและบริหารคนให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผล ซึ่งมีผลต่อการเรียนการสอน

กลิคแมน (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 125 อ้างอิงจาก Glickman. 1992) อธิบายว่า ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและบริหารคนให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุผล ซึ่งจะมีผลต่อ ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนตามแผนที่วางไว้

จึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการนำ และการบริหารบุคคลเพื่อทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายและตามพันธกิจที่กำหนดไว้

2.1.2 พฤติกรรมของผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการที่มีชื่อเสียงหลายท่านอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

ทรัสตี (วิมลรัตน์ บุญชู. 2549 : 32 อ้างอิงจาก Trusty. 1986 : 116-117) แห่งภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทนเนสซี่ สหรัฐอเมริกา กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการ 17 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน
2. ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียนไปปฏิบัติ
3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของโรงเรียนและของห้องเรียนสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของโรงเรียนเป็นผลจากการวิจัย และการปฏิบัติงาน
5. วางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ทางวิชาการเพื่อบรรลุความต้องการของนักเรียน
6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ
7. ประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียนร่วมกับคณะครู
8. สื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังสูงในมาตรฐานทางวิชาการ
9. สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน
10. สนับสนุนกิจกรรมที่เสริมสร้างเชาว์ปัญญาของนักเรียน
11. จัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการไว้อย่างชัดเจน
12. ร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ปัญหาวินัยนักเรียน
13. ร่วมมือกับนักเรียนในการนำกฎระเบียบกฎที่สร้างขึ้นมาใช้แก้ปัญหาวินัยนักเรียน

14. ร่วมมือกับคณะครูในการนำกฎระเบียบที่สร้างขึ้นมาใช้แก้ปัญหาวินัยนักเรียน

15. ปฐมนิเทศคณะครูเกี่ยวกับโครงการของโรงเรียน

16. ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม

17. ช่วยเหลือครูพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ฮอลลิงเจอร์ และ ฮอลลิงเจอร์ กับ เมอร์ฟี (รุ่งทิพย์ พรหมศิริ.2549 : 99 อ้างอิงจาก Hallinger.1984 ; Hallinger and Murphy. 1985) สรุปพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. การกำหนดกรอบนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน
2. การนำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติ
3. การปฐมนิเทศและประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการใช้หลักสูตร
5. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการ
7. วิสัยทัศน์ด้านวิชาการ
8. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาการ
9. การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู
10. การส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

กลิคแมน (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 127 อ้างอิงจาก Glickman. 1985) ได้นิยามกิจกรรมที่เป็นพื้นฐานของการเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 ประการ ดังนี้

1. ช่วยเหลือคณะครู
2. พัฒนากลุ่มทำงาน
3. พัฒนาคณาจารย์
4. พัฒนาหลักสูตร
5. ทำวิจัยปฏิบัติการ

นอกจากนี้ ไลท์วูด (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 128 อ้างอิงจาก Leithwood. 1994) ได้ใช้แนวคิดใหม่ โดยการเชื่อมโยงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อวัดการปรับปรุงครูในด้านกิจกรรมในห้องเรียน เจตคติ และประสิทธิผลนักวิชาการ ได้เสนอโครงสร้างที่เป็นพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ อีกรูปแบบหนึ่ง คือ

1. มีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน และมีการสื่อสารให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเข้าใจและรู้ทิศทางการดำเนินงานตรงกัน ซึ่งการกำหนดพันธกิจดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในระหว่างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในโรงเรียน

2. มีการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้พื้นฐานด้านทฤษฎี และแนวคิดใหม่ เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรและสนับสนุนการเรียนการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตร

3. มีการนิเทศการสอน ผู้บริหารต้องเอาใจใส่และแนะนำครูอย่างสม่ำเสมอ โดยมีจุดเน้นเพื่อการปรับปรุง ซึ่งผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลต้องกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงการมุ่งอนาคตเพื่อบรรลุพันธกิจของโรงเรียน

4. มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและหาวิธีการหลากหลายที่จะพัฒนาทักษะทางวิชาการ และสังคมของนักเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน

5. ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน

สมิท และ แอนดรูส์ (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 128 อ้างอิงจาก Smith and Andrews. 1989) ได้เสนอกลยุทธ์การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 4 ประการ คือ

1. เป็นนักจัดสรรทรัพยากร โดยถือว่าครูในโรงเรียนเป็นทรัพยากรที่มีค่า เมื่อครูมีความสามารถในการสอนต้องยกย่อง นอกจากนี้ ต้องส่งเสริมให้ครูร่วมมือกัน ต้องรู้จุดอ่อน จุดแข็งของครู เอาใจใส่ครูทั้งด้านสุขภาพ สวัสดิการ และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้วยการกระตุ้นให้ครูเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น

2. เป็นแหล่งทรัพยากรทางวิชาการ โดยถือว่าผู้บริหารมีความรู้ในเรื่องการเรียนการสอน สามารถแยกแยะการสอนที่ดีได้ และสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับได้

3. เป็นนักประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องใช้การสื่อสารให้ครูมีความเชื่อพื้นฐานว่า

3.1 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ และประสบผลสำเร็จได้

3.2 ความสำเร็จอย่างใหม่สร้างได้จากความสำเร็จเดิม

3.3 โรงเรียนสามารถส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนได้

3.4 ต้องกำหนดผลลัพธ์ทางการศึกษาให้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการเรียนการสอน และการตัดสินคุณภาพของโปรแกรม

4. มีความรู้อย่างดีในสภาพปัจจุบัน โดยผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบ มีความรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีความเชื่อในการจัดการศึกษา และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อความสำเร็จและเพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน จัดลำดับกิจกรรมพัฒนาอาจารย์และเหนือสิ่งอื่นใด คือ การทำในสิ่งที่ถูกต้อง และกระตุ้นกิจกรรมเหล่านั้นให้บรรลุความสำเร็จ

นอกจากนี้ วินเทอร์ และ สวีเนย์ (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 128 อ้างอิงจาก Winter and Sweeney. 1994) เสนอพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดย มีจุดเน้นเพื่อความแกร่งด้านวิชาการ ดังนี้

1. คาดหวังสูงในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. มีความชัดเจนในเรื่องของหลักสูตร
3. มีความชัดเจนในเรื่องโปรแกรมการเรียนการสอน
4. มีความชัดเจนในเรื่องของเป้าหมาย จุดประสงค์และมาตรฐาน
5. ให้เวลาการเรียนการสอนมากที่สุด
6. เน้นทักษะการอ่าน และคณิตศาสตร์
7. มีโปรแกรมพัฒนาอาจารย์
8. ให้ความสำคัญกับห้องเรียนและโปรแกรม
9. มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
10. ให้รางวัลแก่ครูและนักเรียน
11. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้ปกครอง
12. ส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศทางบวก

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ๆ สามารถแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ นำความรู้ เทคนิคใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ลักษณะและองค์ประกอบเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป แต่ยังคงเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

มีนักวิชาการ ได้สนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หลายเรื่อง ดังเช่น

มารศรี สุทธานิธิ (2540 : 151-152) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน

สมิธ (รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. 2549 : 99 อ้างอิงจาก Smith.1984 : 716) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับระบบองค์การของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการจัดระบบองค์การ

จากการศึกษาแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ จะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ จึงกำหนดให้พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2.2 พฤติกรรมผู้นำความเปลี่ยนแปลง (transformation leader)

เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก เช่น การเปลี่ยนโครงสร้าง การปรับตัวตามสภาพสังคม มีความเป็นอิสระมากขึ้นและมีมาตรฐานการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยคาดหวังว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลมากขึ้น (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 118) และผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าขององค์การและบุคคลในองค์การได้นั้น ต้องมีความสามารถในการบริหารเปลี่ยนแปลง และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดขึ้น พร้อมทั้งเข้าใจว่าอะไรคือสิ่งที่องค์การจำเป็นต้องมี และต้องทำเพื่อดำรงรักษาองค์การไว้ และสามารถเผชิญหน้ากับความจริงของโลกยุคสมัยใหม่ซึ่งมักเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวเร็วจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ (วิมลรัตน์ บุญชู . 2549 : 34) การรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องมีการเตรียมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อม ซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากนี้คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หรือผู้นำความเปลี่ยนแปลง (transformation leader) ซึ่งเป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานการบรรลุความต้องการในระดับสูง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเสริมหรือก่อให้เกิดผลที่เพิ่มขึ้น การที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะ

ประสบความสำเร็จต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำแห่งการจัดการเป็นพื้นฐาน ซึ่งการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารองค์การให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องตลอดเวลา การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญเพราะถือว่าเป็นหลักชัยของหน่วยงาน

2.2.1 คุณสมบัติของผู้บริหารแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดคุณสมบัติของผู้บริหารแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง พอสรุปได้ดังนี้

วิชิต กำมันตะคุณ (2540 : 60-61) ได้รวบรวมคุณสมบัติผู้บริหารที่จะนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์การได้จะต้องแสดงบทบาทในองค์การ ดังนี้

1. เป็นผู้รู้เรื่องทั่วไปและหรือรู้เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การเป็นผู้รู้ในเรื่องทั่วไปจะเป็นผู้มองภาพองค์การในแนวกว้าง มีความเข้าใจกระบวนการกับความรู้ถึงภาระหน้าที่ในส่วนต่างๆขององค์การ มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆระดับสูง และมีทักษะในภาวะผู้นำการรู้เฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง คือความเชี่ยวชาญในกระบวนการและเทคนิคในการวินิจฉัยองค์การความรู้ในกระบวนการปรึกษาหารือทฤษฎีการสอดแทรกและความเคลื่อนไหวของการเปลี่ยนแปลง

2. ผู้ประสมประสาน(integrator) เป็นการเชื่อมโยงเป้าหมายองค์การกับทรัพยากรที่เหมาะสมจากภายในหรือภายนอกองค์การ เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นเป็นผู้ช่วยเชื่อมเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงของฝ่ายจัดการกับบุคคลที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง

3. ผู้วางตัวเป็นกลาง (neutrality) ด้วยความเป็นกลางไม่เป็นฝ่ายใด ทำให้สามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในองค์การและนำคำตอบมาแก้ปัญหาได้

4. เป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือ(credibility) จะนำมาซึ่งอิทธิพลในองค์การเพื่อเกิดผลดีในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

และ วิมลรัตน์ บุญชู (2549 : 35) ได้อธิบายถึงผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่องค์การ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้มีความสามารถในการระดมทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินต่อไปได้

2. เป็นผู้ที่จะได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหารระดับสูงและบุคคลอื่นๆที่สำคัญในองค์การ

3. เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดการสื่อข้อความที่ดี

4. เป็นผู้ที่มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีทักษะในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือ ฝึกอบรม และให้การศึกษาแก่กลุ่มคนที่จะได้รู้ผลจากการเปลี่ยนแปลง

5. เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในการริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยผู้บริหารเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น

6. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเทคนิคการสอดแทรก

ฮอล และคณะ(วิมลรัตน์ บุญชู. 2549 : 36 อ้างอิงจาก Hall et al., 1984 : 22-31) ได้เสนอแนวคิดพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน โดยแบ่งพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็น 3 แบบ คือ 1) ผู้ตอบสนอง (responder) 2) ผู้จัดการ (manager) 3) ผู้ริเริ่ม(initiator) โดยชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงแบบริเริ่มจะมีผลต่อการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลโรงเรียนได้ดีกว่าอีก 2 แบบ ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงแบบริเริ่ม ได้แก่ 1) ความพยายามปรับเปลี่ยนตามความคาดหวังของชุมชนแต่ประสานให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียน 2) การศึกษาหาข้อมูลต่างๆ จากครู ชุมชน บุคคลอื่นๆ เพื่อให้เข้าใจอย่างแท้จริงของสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาความรู้โดยให้คำแนะนำและแนวทางแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น 4) การให้ความคาดหวังและขั้นตอนที่ชัดเจน 5) การติดตามความพยายามที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิด โดยการสังเกตุชั้นเรียน การทบทวนแผนการเรียน ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมและแผนงานที่คาดหวังไว้เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

แบส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994 : 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมของผู้นำ ดังนี้

1. กระตุ้นเพื่อนร่วมงานและผู้ตามให้สนใจพิจารณางานที่ทำโดยใช้แนวคิดใหม่ๆ
2. ตระหนักถึงพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์การ
3. พัฒนาเพื่อนร่วมงานและผู้ตามให้มีความสามารถและศักยภาพสูงขึ้น
4. จูงใจเพื่อนร่วมงานและผู้ตามให้ใช้ความสนใจของตนสร้างประโยชน์ให้กับกลุ่ม

กล่าวโดยสรุป คือ ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงที่ดีนั้น จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ พัฒนาตนเองอยู่เสมอให้เป็นผู้บริหารยุคใหม่ และเป็นผู้นำในยุคคลื่นลูกใหม่

คือเป็นผู้นำที่มีการแข่งขันกับผู้อื่นได้ ปรับองค์การให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การทำงานอย่างมีระบบ มีแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่เหมาะสม ทำงานเป็นทีมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ควรประสานแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านมาใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

สุมาลี วิทยรัตน์ (2543 : 82 - 86) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของอธิการบดีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาบันราชภัฏในภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่าอธิการบดีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก มีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง และมีภาวะผู้นำแบบตามสบายในระดับน้อยและพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร (.616 ถึง .692) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของอธิการบดีมีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร (-.397 ถึง .187) ภาวะผู้นำแบบตามสบายของอธิการบดีมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร (-.477)

จากการศึกษาแนวความคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. การดำเนินงานบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัย วิทยาลัยหรือโรงเรียน การที่จะดูว่าสถาบันใดมีมาตรฐาน มักพิจารณาที่ผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ ดังนั้น งานทุกประเภทในมหาวิทยาลัยจัดเป็นงานวิชาการ การบริหารงานทุกอย่างในมหาวิทยาลัยจึงเป็นการบริหารเพื่อให้งานวิชาการก้าวหน้าขึ้นพัฒนาขึ้นและเหมาะสมมากขึ้น ฉะนั้นงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาจึงครอบคลุมทุกเรื่อง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2543 : 138 - 139)

ฟรานซิส(พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 39 อ้างอิงจาก Francis. 1978 : 97) กล่าวว่าการบริหารวิชาการมีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ ผู้เรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลาหรือช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การได้ผลผลิตตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ นั่นคือ ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถทักษะ คุณภาพ และจัดการได้

3.1 ขอบข่ายการบริหารวิชาการ

ลักษณะและขอบข่ายการบริหารวิชาการในระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายกัน คือในการดำเนินงานการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะมีบัณฑิตวิทยาลัย เป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบในการกำกับดูแลควบคุมคุณภาพ และการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาจะดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย สภามหาวิทยาลัย และสภาวิชาการ 2) ระดับสำนักงานบัณฑิตศึกษา ประกอบด้วยคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย และ 3) ระดับคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา จะประกอบด้วยคณะกรรมการวิชาการประจำคณะ และคณะกรรมการบริหารหลักสูตร/สาขาวิชา

ขอบข่ายการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา สามารถสรุปได้เป็น 4 งาน คือ

1. งานหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง บทบาทหน้าที่การประสานงานการใช้หลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่

1.1 ให้ความเห็นชอบหลักสูตร

1.2 วางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหาร และการดำเนินงานจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

1.3 พิจารณากลั่นกรองหลักสูตรบัณฑิตศึกษาสาขาวิชาต่างๆ

1.4 เสนอชื่อผู้สำเร็จการศึกษาต่อสภาประจำสถาบันเพื่ออนุมัติประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร

1.5 ให้คำปรึกษาหรือเสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบัณฑิตศึกษาต่อมหาวิทยาลัย

1.6 วางนโยบายและแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน

1.7 กำกับดูแลมาตรฐานการศึกษาของแต่ละหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์ของสภามหาวิทยาลัย

1.8 ประสานงานการบริหารงานบัณฑิตศึกษา และควบคุมมาตรฐานการประเมินผลการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

2. งานจัดการเรียนการสอน หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ได้แก่

2.1 แต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้ คือ อาจารย์ผู้สอน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ กรรมการสอบภาคนิพนธ์ กรรมการที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ และอาจารย์บัณฑิตศึกษา

2.2 ประสานงานการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา

2.3 จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสาขาวิชาโดยไม่ขัดต่อนโยบายที่คณะกรรมการบัณฑิตศึกษากำหนด

2.4 เสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติครบและเหมาะสมเพื่อให้คณะกรรมการบัณฑิตศึกษานำเสนออธิการบดีแต่งตั้งเป็นอาจารย์บัณฑิตศึกษา

2.5 พิจารณาเกณฑ์เกี่ยวกับการรับนักศึกษา การสอน การวิจัย การจัดตารางสอน การจัดสอบในระดับบัณฑิตศึกษาของสาขาวิชา

2.6 เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ คณะกรรมการสอบประมวลความรู้ คณะกรรมการสอบภาคนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ แล้วแต่กรณี

3. งานส่งเสริมวิชาการ ได้แก่ การบริหารงานทั่วไปที่ควบคุมกลไก และควบคุมการดำเนินงานให้กิจกรรมทางวิชาการของการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.1 กำกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของแต่ละสาขาวิชาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

3.2 พิจารณาจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

3.3 เป็นหน่วยงานเลขานุการของคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

3.4 พิจารณาเสนองบประมาณเพื่อดำเนินการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสาขาวิชา

4. งานพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ การดำเนินงาน ส่งเสริมและประสานงานการพัฒนาอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถสูงขึ้นทั้งในด้านการวิจัย การเรียนการสอนและด้านวิชาการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 135-138)

เบลค มูตัน และ วิลเลียม(พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 42 อ้างอิงจาก Mouton and William. 1981 : 30) กล่าวถึงกิจกรรมหรือภารกิจ 10 ประการ ซึ่งเป็นดัชนีบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ดังนี้

1. กำหนดแนวทางและดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและบริหารงานต่าง ๆให้บรรลุผล
2. การสนับสนุนการเรียนการสอน และการดำเนินงานอื่นๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้
3. การกำหนดแนวทางและให้การสนับสนุนด้านหลักสูตร
4. การส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการวิจัย
5. การสนับสนุนการบริการต่าง ๆ ของสถาบันต่อชุมชนและสถานที่อื่น ๆ
6. การบริหารงบประมาณและจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ
7. การบริหารงานบุคลากรทางวิชาการ
8. การประสานงานกิจการนักศึกษา
9. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสังคม
10. การกำหนดให้มีแหล่งฝึกงานและสนับสนุนให้การบริการต่างๆ เกี่ยวกับการฝึกงาน

ดังนั้นสรุปว่าการดำเนินงานบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงานทุกอย่างของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมทางวิชาการเกิดผลดีและมีประสิทธิผลสูงสุด โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการ

สตีเวนส์ (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 140 อ้างอิงจาก Stevens. 1997 : 87) ได้ศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การระหว่างการบริหารวิชาการและการบริหารกิจการนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 3 แห่ง ในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา เป็นการศึกษาวัฒนธรรมย่อยสองมิติ คือ วัฒนธรรมองค์การของการบริหารวิชาการและการบริหารกิจการนิสิตในสถาบันอุดมศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า การบริหาร

กิจการนิสิตมีวัฒนธรรมจำนวนมากที่คล้ายกันระหว่างสามสถาบัน แต่การบริหารงานวิชาการมีวัฒนธรรมเพียงเล็กน้อยที่คล้ายกัน ผู้เกี่ยวข้องมากที่สุดสำหรับกิจการนิสิต คือ นิสิต ขณะที่ผู้เกี่ยวข้องของงานวิชาการ คือ อาจารย์และโปรแกรมวิชา ส่วน รอย (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 140 อ้างอิงจาก Roy. 1996 : 65) ศึกษาประวัติของโปรแกรมวิชาระดับปริญญาเอก ค.ศ.1964-1977 : องค์ประกอบที่มีนัยสำคัญของกาเปลี่ยนแปลงและประเภทของนโยบาย พบว่า การเปลี่ยนแปลงเน้นคุณภาพสูงที่สุด ภายหลังการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากเดิม และมีการแยกตัวจากโปรแกรมวิชาอื่น ๆ และพบว่าคณะทำงานโปรแกรมวิชามีความสำคัญที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลง และยังพบว่าองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมภายนอกมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมภายใน

ไวเมอร์ส (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 141 อ้างอิงจาก Wiemers. 1998 : 70) ได้ศึกษาเป้าหมายของการเข้าเรียนและผลลัพธ์ของโปรแกรมหลังการเป็นนิสิตระดับปริญญาเอกในวิทยาลัยวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยแห่งรัฐเทนเนสซี่ง พบว่า สิ่งเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนคือ ผู้เข้าเรียนระดับปริญญาเอกอายุน้อยลงส่วนใหญ่เป็นหญิง มีเชื้อชาติหลากหลายมากขึ้น เป็นโสดมากขึ้น สิ่งแรกที่พิจารณาก่อน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า การดำเนินงานบริหารวิชาการน่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

4. บรรยากาศขององค์การ

บรรยากาศขององค์การในสถาบันอุดมศึกษาเป็นสภาพแวดล้อมภายในที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ซึ่งนักวิจัยและนักปฏิรูปการศึกษาให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าบรรยากาศของสถานศึกษาจะก่อให้เกิดความแตกต่างในสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน บรรยากาศเป็นแนวคิดทั่วไปที่เป็นพื้นฐานในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตขององค์การ เป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ และความพึงพอใจของบุคคลที่อยู่ในองค์การ ถ้าเป็นบรรยากาศที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ และถ้าเป็นบรรยากาศที่ไม่ดีย่อมมีผลตรงข้าม หากมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้วก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น บรรยากาศจึงเป็นสิ่งที่เกิดมาควบคู่กับการบริหารองค์การ ที่บุคคลากรทุกคนในองค์การควรมีส่วนและมีสิทธิในการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ (ธนิศ พินูลแถว. 2542 : 51)

4.1 ความหมายบรรยากาศขององค์การ

บรรยากาศขององค์การเป็นคุณลักษณะภาพรวมขององค์การ เป็นสิ่งที่เป็นพื้นฐานของความรู้สึกที่รับรู้ได้ของสมาชิกในองค์การ เป็นสิ่งที่เกิดจากพฤติกรรมที่มีความสำคัญสำหรับสมาชิกและบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของสมาชิกในองค์การ นักการศึกษาได้ให้นิยามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

โอเวนส์ (นิพนธ์ วรรณเวช. 2548 : 62 อ้างอิงจาก Owens. 1998 : 96-193) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำของบุคคล กับสิ่งแวดล้อมในองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะขององค์การนั้น ๆ ส่วนบรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็น และการรับรู้จากสมาชิกในกลุ่มองค์ประกอบเหล่านั้น อาจเป็นปทัสถานและการคาดหวังของระบบสังคม ที่เป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม

และ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Mmiskel. 1996 : 185 -186) กล่าวว่าบรรยากาศของโรงเรียนหมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียนมีผลทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่ง แตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของในโรงเรียน

มารศรี สุธานิธิ (2540 : 15) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครูและระหว่างคณะครูด้วยกัน ซึ่งทำให้โรงเรียนแตกต่างไปจากอีกแห่งหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน

ธวัช กรุดมณี (2542 : 74) กล่าวว่า แนวทางที่จะดำเนินการให้โรงเรียนประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น แนวทางหนึ่งที่สำคัญคือการทำให้โรงเรียนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ เกิดบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการทำงาน การดำเนินงานสอดคล้องและครอบคลุมภารกิจหลักทั้ง 3 ระดับของโรงเรียน คือในระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค โดยในระดับสถาบันประกอบด้วย มิติด้านการกำหนดเป้าหมาย มิติด้านบูรณภาพของสถาบัน ระดับการจัดการประกอบด้วย มิติด้านการติดต่อสื่อสาร มิติด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน และมิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร และในระดับเทคนิคประกอบด้วย มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และมิติด้านการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ถ้าสามารถดำเนินงานทั้ง 3 ระดับสอดสัมพันธ์กันมีความสมบูรณ์ในทุกมิติแล้ว โรงเรียนจะมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานที่สุด

สำหรับนิพนธ์ วรรณเวช (2548 : 12-15) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมภายในหรือบรรยากาศขององค์การนั้น หมายถึง องค์ประกอบทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ได้แก่ บริเวณ อาคารสถานที่ แนวความคิดความรู้สึก และบรรยากาศในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาการด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกายและจิตใจของนักศึกษาให้ไปสู่จุดหมายที่พึงประสงค์ได้

จากแนวคิดดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นภาพรวมขององค์การเป็นสิ่งที่เป็นพื้นฐานของความรู้สึกที่รับรู้ได้ของสมาชิกในองค์การ เป็นผลอันเกิดขึ้นของการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในสถานศึกษาได้แก่ ผู้บริหาร ครู/อาจารย์ และนักเรียน/นักศึกษาด้วยกันเอง และกับสภาพแวดล้อมทั้งที่เป็นทางวิชาการและกายภาพ ตลอดจนสภาพการบริหารจัดการในโรงเรียน ได้แก่การจัดบริเวณโรงเรียน การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน การจัดบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน การส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลมีต่อกัน บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะของปัจจัยภายในองค์การที่เป็นสิ่งบ่งบอกที่เป็นเอกลักษณ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก

4.2 ความสำคัญของบรรยากาศขององค์การและสถานศึกษา

บรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะกระทำได้โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียนอันจะเป็นผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ มารศรี สุธานิธิ. (2540 : 61) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในการจูงใจบุคลากรในองค์การให้ความเต็มใจและมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรยากาศในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมักจะเป็นบรรยากาศแบบเปิดหรือบรรยากาศแบบแจ่มใส ซึ่งทำให้ขวัญของครูสูงและสนับสนุนในการเรียนของนักเรียนดีขึ้น ดังที่ สเตียส์ (Steers. 1977 : 104 -109) ได้กล่าวไว้ว่าบรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนดังนี้

1 . บรรยากาศของโรงเรียนเป็นการรับรู้ของบุคลากรและกลุ่ม เป็นพฤติกรรมองค์กร ฉะนั้นในการกำหนดรูปแบบการบริหารจึงต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรทั้งบุคคลและกลุ่ม

2. การที่บรรยากาศของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันผู้บริหารต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและพยายามที่จะนำโรงเรียนไปสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์กรทั้งสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร ทั้งแผนงานและเป้าหมายของโรงเรียนโดยสร้างบรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จ

3. บรรยากาศของโรงเรียนทำให้เกิดผลดีมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรม ต่อบุคลากรในโรงเรียนคือความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ผลการปฏิบัติงาน (job perfomance)

สมถวิล แก้วปลั่ง (2542 : 27-28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่า 1) บรรยากาศองค์การแบบหนึ่ง ทำให้การปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศองค์การแบบอื่น ๆ คือ บรรยากาศแบบซึมเซา มีผลทำให้บุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบแจ่มใส ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจสูง ร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความสนิทสนมกลมเกลียว จะมีผลทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานในองค์การ คือ แบบของการเป็นผู้นำ เจตคติและวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของการเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตาม โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจว่า เป็นแนวทางที่ถูกต้องของการปฏิบัติ บุคลากรและองค์การมีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์การที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ไม่เกิดความคิดริเริ่ม และมีเจตคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ส่วนในองค์การที่มีการประสานสัมพันธ์ และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่บุคลากร จะทำให้เกิดความพอใจในงาน มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ และในองค์การมีบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน

ธเนศ ขำเกิด (2543 : 36-39) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศโรงเรียนไว้ว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นภาพรวมของความรู้สึกที่บุคคลมีต่อโรงเรียน ถ้าเป็นบรรยากาศที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรักความผูกพัน ความพอใจ อบอุ่นใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ยากต่อการแบ่งประเภทได้ แต่เพื่อสะดวกต่อการพิจารณาสร้างเสริม จึงแบ่งประเภทบรรยากาศโรงเรียนออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. บรรยากาศด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุที่มีอยู่ในบริเวณโรงเรียนหรือภายในห้องเรียน ซึ่ง สอดคล้องกับราชันย์ บุญธิมา (2542 : 77) ว่าเป็นการสร้างบรรยากาศหรือสภาพห้องเรียนที่มีผลต่อการสอนและทัศนคติของผู้เรียน ห้องเรียนที่มีบรรยากาศทางกายภาพเหมาะสม ได้แก่ มีสีสันน่าดู สบายตา อากาศถ่ายเทสะดวก ปราศจากเสียงรบกวน มีขนาดกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอิสระต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เหมาะกับความเคลื่อนไหวในกิจกรรมการเรียนการสอนทุกประเภท สะอาดถูกสุขลักษณะ มีระเบียบเรียบร้อย สิ่งที่อยู่ในห้องเรียน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และสื่อการสอน สามารถดัดแปลงให้เอื้อต่อการสอนและการจัดกิจกรรมต่างๆได้

2. บรรยากาศด้านวิชาการ ได้แก่ สภาพการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนซึ่งสอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2544 : 45) ได้กล่าวว่าถึง บรรยากาศในชั้นเรียนและบทบาทของครู ว่า พฤติกรรมของครูสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบรรยากาศในชั้นเรียน ขณะเดียวกันก็สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ครูสามารถทำได้เป็นอย่างมากเพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ในทางบวกโดยการประกันว่า ชั้นเรียนเป็นสถานที่มีความปลอดภัย เป็นระเบียบสามัคคีและมีความเป็นมิตรในการทำงานครูสามารถทำสิ่งดังกล่าวประสบกับความสำเร็จโดย มี 7 ประการ ดังนี้ คือ 1) เป็นตัวอย่างในเจตคติและพฤติกรรมทางบวกและสร้างสรรค์ต่อเพื่อนร่วมงาน นักเรียนและผู้ปกครอง 2) ใช้อำนาจหน้าที่อย่างยุติธรรม 3) ให้ความอบอุ่นและการสนับสนุน 4) ส่งเสริมความคิดหรือความร่วมมืออิสระตามความเหมาะสม 5) กระตุ้นนักเรียนให้เรียนรู้และให้มาตรการในการเลือกแก่เขาในกระบวนการเรียนรู้ 6) ประกันความสมดุลที่มีเหตุผลระหว่างผลสะท้อนกลับในทางบวกและทางลบ 7) หาโอกาสเพื่อทำให้นักเรียนมีความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนการยอมรับมีคุณค่า ประสบความสำเร็จ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งพ่อแม่ของเด็ก ครูและชุมชนของทุกวันนี้โดยทั่วไปแล้วดูเหมือนว่าจะตัดสินความมีประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเท่านั้นโดยไม่ได้ดูที่บรรยากาศทางวิชาการ

3. บรรยากาศด้านการบริหาร ได้แก่ สภาพการดำเนินการใด ภายในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร โดยเฉพาะ (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 145) กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องบริหารไปในทางที่จะทำให้สถานศึกษาเต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งมิตรภาพเพื่อนร่วมงานภายในสถาบันมีความอบอุ่น มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของมีความสุขสบายใจอยากมาทำงาน มีความกระตือรือร้นอยากรู้อยากเห็น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีสภาพที่คล่องตัวมีอิสระในการดำเนินการทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารด้านงบประมาณและการบริหารงานด้านงานวิชาการ สอดคล้องกับอุทัย บุญประเสริฐ (2545 : 42) ซึ่งกล่าวว่า ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานความสัมพันธ์ของคนในโรงเรียนจะเป็นแบบการร่วมมือและบรรยากาศจะเป็นบรรยากาศแบบเปิด มีการทำงานเป็นทีมความสัมพันธ์ของคนในองค์การเป็นแบบผูกพันกัน ในทางตรงกันข้าม การบริหารแบบมีการควบคุมมาจากภายนอกจะเน้นการบังคับบัญชา การใช้คำสั่ง ความสนใจของคนในแต่ระดับจะแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ของคนในองค์การมีลักษณะแบบปิด บรรยากาศขององค์การจะไม่ค่อยดี ยิ่งถ้าหัวหน้าไม่สนใจในงานบรรยากาศก็จะเข้าสู่สภาพที่เป็นแบบไร้หัวหน้า ถ้าครูส่วนใหญ่ไม่สนใจในงาน และหัวหน้าไม่เข้ามามีบทบาทชักนำ หรือมีส่วนช่วยก็จะกลายเป็นบรรยากาศแบบปล่อยปละละเลย แต่ถ้าหัวหน้าควบคุมอย่างเข้มงวด บรรยากาศจะเป็นแบบเข็มงวด ซึ่งบรรยากาศทั้ง 3 แบบนี้ ไม่เป็นผลดีต่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอน และมี

ผลเสียต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย สอดคล้องกับธนิศ พิบูลแถว (2542 : 1-2) ที่ได้สรุปไว้ว่า ธรรมชาติของบรรยากาศองค์การ มีลักษณะเชื่อมโยงลักษณะขององค์การที่มองเห็นได้เข้าใจได้จากปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งทางลบและทางบวก และมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ และความพึงพอใจของบุคคลที่อยู่ในองค์การ ถ้าเป็นบรรยากาศที่ดีย่อมส่งผลให้ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ ถ้าเป็นบรรยากาศที่ไม่ดีย่อมมีผลตรงข้าม หากมีการเสริมสร้างบรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้วก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น บรรยากาศจึงเป็นสิ่งที่เกิดมาควบคู่กับการบริหารองค์การ ที่บุคลากรทุกคนในองค์การควรมีส่วนและสิทธิในการสร้างบรรยากาศที่ดีในเกิดขึ้นในองค์การ

ขณะที่ นิพนธ์ วรรณเวช (2548 : 12-15) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การเป็นสภาพแวดล้อมภายในของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง และปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ประกอบด้วย

1. สภาพทางกายภาพ นับเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่สำคัญ เช่น อาคารเรียน สถานที่ตั้งวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการศึกษา และการจัดระเบียบภายในอาคารนั้น มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในอันที่จะช่วยหล่อหลอมพฤติกรรมของผู้เรียน และช่วยเกื้อกูลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ในการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาในระดับใดก็ตาม ย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาเหล่านี้ให้มีความเหมาะสม ถูกหลักและสอดคล้องกับประโยชน์ใช้สอย ซึ่งในการจัดการดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นถึงความสามารถทางการบริหารสถาบันในการหาทรัพยากรในด้านการอำนวยความสะดวกให้แก่การเรียน (นิพนธ์ วรรณเวช. 2548 : 12 – 15 อ้างอิงจาก Astin. 1968 : 84) และในส่วนของการดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณในการสนับสนุนการจัดการศึกษานั้นส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับระบบการบริหารของสถาบันในการจัดการศึกษา ซึ่งระบบบริหารจะประกอบไปด้วยการบริหารงานบุคคลงบประมาณ และวิชาการซึ่งจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในสถาบันโดยรวม เพื่อการจัดสรรทรัพยากรการเงินในระบบบริหารให้มีความคล่องตัว รวมไปถึงเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนวัสดุที่ทันสมัยอย่างเพียงพอสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารเพื่อจัดการศึกษาของสถาบันได้

2. การบริหารหลักสูตร ในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ได้มีการกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรขึ้นเพื่อร่วมกันพิจารณาการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎ ข้อบังคับในการจัดการศึกษา ประสิทธิภาพของบุคลากร

การสอน ระบบ และกิจกรรมการเรียนการสอนรวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรที่เปิดสอน

จากแนวคิดที่นำเสนอมา พอจะสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในขององค์การ ที่มีผลต่อการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคล ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ทำให้เกิดเจตคติที่ดี ตลอดจนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกคนต้องช่วยกันสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ ดังนั้น บรรยากาศสภาพแวดล้อมในองค์การนับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น และก่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินการต่าง ๆ

งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน

ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่าบรรยากาศในโรงเรียนเป็นปัจจัยด้านโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สำหรับองอาจ นัยพัฒน์ (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า บรรยากาศในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความแปรปรวนในผลการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนธวัช กรุดมณี (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องมิติสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามขนาดปรากฏว่าโรงเรียนประถม ศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ปานกลาง ในขณะที่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางมีสุขภาพองค์การที่ค่อนข้างสมบูรณ์ เมื่อพิจารณาประสิทธิผลโรงเรียนพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่ามิติสุขภาพองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรวิทย์ เกตุบรรลุ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการบริหารวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแวดล้อมและคุณภาพการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค โดยจำแนกตามที่ตั้งวิทยาลัย รวมทั้งหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในแต่ละด้านกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค และหาตัวพยากรณ์คุณภาพการบริหารวิชาการจากปัจจัยแวดล้อมการบริหารงานวิชาการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหาร และครูผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 2 จำนวน 297 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแวดล้อมการบริหารงานวิชาการในแต่ละด้าน

และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยแวดล้อม จำแนกตามที่ตั้งของวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพการบริหารงานวิชาการแต่ละด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามที่ตั้งของวิทยาลัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยแวดล้อม การบริหารวิชาการ โดยรวมและรอบด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับคุณภาพการบริหารวิชาการในแต่ละด้านและโดยรวม ปัจจัยแวดล้อมในการบริหารงานวิชาการ ด้านครูผู้สอน ด้านชุมชน และด้านผู้บริหารสามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารวิชาการ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 5

จากความหมาย แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ ที่รวบรวมได้ให้ผลสอดคล้องกันว่า บรรยากาศองค์การ เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สัมพันธ์กับการบริหารวิชาการ และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ของนักศึกษา รวมทั้งมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การหรือสถานศึกษา

5. พฤติกรรมของอาจารย์

การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคม (social process) อย่างหนึ่ง และการศึกษาคือวิธีการอันสำคัญที่จะช่วยให้สังคมก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว และผู้ที่จะทำหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญ คือ ครู อาจารย์ เพราะบุคคลเหล่านี้จะช่วยปรับปรุงสังคม จะเป็นผู้อำนวยความก้าวหน้าอย่างถาวรให้แก่สังคมได้อย่างดี ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอนนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการมีส่วนร่วม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 พฤติกรรมการสอนของอาจารย์

ในปัจจุบันได้เป็นที่ยอมรับกันว่าผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการศึกษาคือตัวผู้สอน เพราะฉะนั้นการที่จะพัฒนาการศึกษาให้ได้ดีนั้น ผู้สอนจะต้องมีสมรรถภาพอย่างดี การพัฒนาอาจารย์ให้สามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้ จึงนับว่ามีความสำคัญที่สุด ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ในด้านความหมาย และความสำคัญของพฤติกรรมการสอน ดังนี้

5.1.1 ความหมายและความสำคัญพฤติกรรมการสอน

มีนักวิชาการได้เสนอความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูอาจารย์ไว้มากมาย ดังเช่น

นันทิยา ผิวงาม (2540 : 5) กล่าวว่าพฤติกรรมการสอน หมายถึง กิจกรรม วิธีการ การแสดงออกที่ผู้สอนใช้หรือปฏิบัติในการสอน

นารี อาแว (2545 : 42-43) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ก่อให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นพฤติกรรมการสอนของครูจึงมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ของนักศึกษาที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กล่าวคือ ถ้าการสอนมีคุณภาพดีแล้ว ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิด คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนเจตคติต่าง ๆ ที่มีต่อวิชาเรียนน่าจะสูงตามไปด้วย

นอกจากนี้ เบคเมน (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 95 อ้างอิงจาก Beckman. 1994 : abstract) ได้ศึกษาลักษณะการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล พบว่าควรมี 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีการวางแผนที่ดี 2) มีการจัดการที่ดี 3) สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) มีนวัตกรรมทางการเรียนการสอน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าพฤติกรรมการสอนของอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ก่อให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ถ้าการสอนมีคุณภาพดี ย่อมมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ของนักศึกษาทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิด คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนเจตคติต่าง ๆ ที่มีต่อวิชาเรียนน่าจะสูงตามไปด้วย

5.1.2 ลักษณะการสอนที่ดี

จากผลการวิจัยของ นิวเบิล และ แคนนอน (Newble and Cannon. 1995 : 1 – 2) พบว่า การสอนที่มีประสิทธิผล (effective teaching) ในระดับมหาวิทยาลัยควรมีลักษณะดังนี้

1. การจัดการ ได้แก่ การวางแผนการสอน เตรียมการสอน แผนการใช้เวลาและการใช้สื่อต่างๆ โดยต้องกำหนดแผนอย่างชัดเจน

2. การสอน ได้แก่ ทักษะและความสามารถในการสอน เช่น การอธิบาย การสาธิตการอภิปราย การกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความคิด และการจูงใจให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการเรียน

3. การประเมินการเรียนและการสอน ต้องให้มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

4. ความสัมพันธ์กับผู้เรียน คือ การให้ความสนใจต่อผู้เรียนและงานที่ผู้เรียนทำยินดีช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาและแสดงออกซึ่งการมีอารมณ์ขัน

5. ความรู้และทักษะในเนื้อหา เป็นลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่ง และเป็นความสามารถพื้นฐานของลักษณะอื่นๆ

ส่วน กิบส์ (พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547 : 96 อ้างอิงจาก Gibbs.. 2000 : 34 – 36) กล่าวถึงวิธีสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิผล ดังนี้

1. กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการเรียน โดยการเปลี่ยนวิธีสอนและกิจกรรม เพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน เช่น

1.1 เมื่อสิ้นสุดการบรรยายให้ผู้เรียนอภิปรายในกลุ่มเพื่อนหรืออภิปรายเป็นคู่ๆ

1.2 แบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มเล็กๆ ให้อ่านเนื้อหา วิเคราะห์ เสนอความเห็น มีผู้ให้คำแนะนำประจำกลุ่ม แล้วให้แต่ละกลุ่มนำเนื้อหาทั้งหมดมาสรุปต่อเนื่องกัน (jigsaw strategy)

1.3 มีการสัมมนาโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้นำกิจกรรมเอง(student - leaddiscussions) และใช้การเรียนแบบนำตนเอง (self-directed)

1.4 ให้ปฏิบัติงานโดยผู้เรียนวางแผนเองและใช้กลุ่มเพื่อนทบทวนงาน

1.5 ออกภาคสนาม (field work)

2. กลยุทธ์การให้เรียนอย่างมีอิสระ คือ ให้ผู้เรียนมีอิสระและสามารถกำหนดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนได้ เช่นเลือกวิธีเรียนที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้นำกิจกรรมการเรียนและกำหนดการประเมินผลการเรียนเอง ประเมินผลโดยกลุ่มเพื่อน การเรียนแบบโครงงานและการเรียนโดยใช้สื่อแบบนำตนเองที่ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายการเรียน ลักษณะการเรียน การมอบงาน การประเมินวิธีการ การประเมินเกณฑ์ และการประเมินคะแนน

3. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลิกภาพ ด้วยการจูงใจในการเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกภาพของผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับการเรียน บทบาทของผู้สอน คือ สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนมีอิสระ มีความรับผิดชอบ เน้นความรู้สึกประทับใจ และการสัมผัสความรู้สึกของผู้อื่นด้วยการใช้วิธีสอนแบบกลุ่มงาน (group work) อภิปราย และวิธีอื่นๆ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความประทับใจและได้ความรู้ในเนื้อหา

4. กลยุทธ์การใช้ปัญหาเป็นฐาน ซึ่งมุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา โดยการเริ่มจากการศึกษาปัญหา รวบรวมข้อมูล ใช้ปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือ เนื้อหาและกระบวนการเรียนจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น วิธีสอนอาจใช้พอร์ตโฟลิโอ การทำงาน อภิปรายแบบฝึก วีดีทัศน์ สื่อต่างๆ และการสังเกตปฏิกิริยาตอบสนองหรือทักษะที่เพิ่มขึ้น

5. กลยุทธ์กลุ่มทำงานอย่างอิสระ เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้เรียน วิธีสอนอาจใช้โครงงาน กลุ่มเพื่อน การเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานหรือให้ผู้เรียนเป็นผู้นำกิจกรรมอย่างอิสระ

6. กลยุทธ์การเรียนโดยการกระทำ เป็นการเรียนรู้โดยใช้ประโยชน์จากประสบการณ์การเรียนเน้นการทำกิจกรรมให้ผู้เรียนได้กระทำจริง เช่น การฝึกงาน และการฝึกประสบการณ์

แรมส์เดน (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2544 : 9 อ้างอิงจาก Ramsden. 1993 : 98) ให้ข้อเสนอในการพิจารณาลักษณะการสอนที่ดี ดังนี้

1. สร้างเจตคติในวิชาที่สอนกับผู้เรียน
2. สามารถใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจได้
3. จูงใจให้ผู้เรียนมีความเข้าใจได้ในระดับที่สมควร
4. อธิบายเรื่องที่สอนอย่างง่าย
5. อธิบายเนื้อหาได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่ายเหมาะกับระดับชั้น
6. ห่วงใยและให้เกียรติผู้เรียน
7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนโดยอิสระ
8. สามารถนำการเรียนและปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนได้
9. ใช้วิธีสอนและให้งานที่ทำให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและทำงานร่วมกัน
10. วัดผลด้วยความเที่ยงธรรม
11. เน้นเนื้อหาที่สำคัญอย่างแท้จริง
12. ให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณภาพต่องานที่ผู้เรียนส่ง
13. สนใจเรียนรู้เกี่ยวกับการสอนและมุ่งพัฒนาการสอนของตนเองให้ดีขึ้น

อเรนด์ส (Arends. 1998 : 12) ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้สอนที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ (personal qualities) คือ เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่เข้ากันได้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน และสามารถสร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตยในห้องเรียนได้

2. ใช้ความรู้เป็นฐาน (knowledge-bases) คือ เป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใน 3 ด้าน ได้แก่ความรู้ในสาขาวิชา การพัฒนาการของมนุษย์และการเรียนการสอน โดยต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์นำความรู้ทั้ง 3 ด้านไปใช้ในการสอน

3. ความรู้สะสม (repertoire) คือ ผู้สอนจะใช้ความรู้ที่สะสมไว้มาใช้ในการจูงใจผู้เรียน ส่งเสริมทักษะพื้นฐาน พัฒนาความคิดขั้นสูง(higher-level thinking) และให้เรียนรู้ด้วยตนเอง

4. ใช้ข้อมูลย้อนกลับ (reflection) คือ สามารถนำข้อมูลและการแก้ปัญหาไปวินิจฉัยและปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ รวมทั้งใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญ ส่งเสริมสนับสนุนทั้งผู้เรียนและสถาบันได้อย่างเหมาะสม

เดอ ลูเซีย (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2544 : 9 อ้างอิงจาก De Lucia. 1994 : 98) สรุปลักษณะอาจารย์ที่ดีคือ มีความรู้เรื่องที่จะสอนดี ให้เกียรติผู้อื่น เอื้ออาทรต่อผู้เรียน ทำบทเรียนให้น่าสนใจและเรียบเรียงเนื้อหาที่สอนอย่างมีระเบียบต่อเนื่องจากการสอบถามอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐและของเอกชน 4 แห่ง จำนวน 200 คน ปี 2542 - 2543 พบว่าลักษณะของอาจารย์ที่ดีมีดังนี้ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2544 : 11) ตั้งใจที่จะสอน รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม และยุติธรรม เข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนและมีความรู้ที่จะสอน

จากการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ทำให้สรุปได้ว่า การสอนของอาจารย์ที่ดีนั้น ประกอบด้วยหลายอย่างเช่น อาจารย์ผู้สอนต้องมีความรู้ สามารถใช้หลักวิชาเชื่อมโยงความรู้ของตนโดยอธิบายปรากฏการณ์ หรือสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในสังคม และฝึกให้ผู้เรียนรู้จักคิด ประเมิน มีเทคนิคการสอนที่สามารถให้ผู้เรียนสนใจ มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน มีความรับผิดชอบต่องาน และเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มีหลายเรื่อง เช่นจำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2543 : 46-47) ได้พัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน สรุปคุณลักษณะของดัชนีบ่งชี้คุณภาพการเรียนการสอน ดังนี้

1. มีรายละเอียดโครงการทำงาน เช่น โครงการสอน โครงการวิจัย
2. มีผู้ชำนาญการวิจัยและการเรียนการสอนเฉพาะด้าน
3. มีการอ้างอิงหนังสืออ่านเพิ่มเติมหรืออ้างตำราใหม่เสมอ
4. มีรายละเอียดข่าวสารข้อมูลที่ทันสมัยอยู่เสมอ
5. มีความหลากหลายในเนื้อหาและมีลักษณะกระตุ้นให้เกิดความพยายาม
6. มีการอธิบาย เสนอรูปแบบการเรียนการสอนและการบรรยายได้อย่างเหมาะสม
7. มีการเร่งเร้าและท้าทายให้อยากรู้อยากเห็น
8. การวิจัยและการเรียนการสอนมีความเกี่ยวพันกับการนำไปใช้ของนักศึกษา

9. แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจและความสนใจของนักศึกษา
10. มีการใช้โสตทัศนูปกรณ์อย่างเหมาะสม
11. มีการเตรียมการสอนและมีเอกสารประกอบการสอนที่พร้อมเสมอ
12. ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมการวิจัยและการเรียนการสอนในระดับสูง
13. นักศึกษาเพลิดเพลินกับกิจกรรมการวิจัยและการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา
14. นักศึกษาแสดงความเข้าใจเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี

รุ้งรังษี วิบูลชัย (2545 : บทคัดย่อ) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้รวมของคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสอน คือ การเตรียมแผนการสอนใช้กิจกรรมการสอนและการประเมินผลหลายวิธี ส่วนตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการสอน มี 12 ตัวเรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการสอนสนับสนุนผู้เรียนเชิงรุก ยอมรับความสามารถและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน ใช้ทักษะในการประเมินผู้เรียน สนับสนุนให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นใช้เวลาและเนื้อหาการสอนได้อย่างเหมาะสม ใช้ทักษะในการเสริมแรงจูงใจให้ผู้เรียน มีการเตรียมความพร้อมผู้เรียนและผู้สอน ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน เน้นความสำคัญเรื่องระยะเวลากับการเรียนรู้ เตรียมแผนการสอนและมีความรู้เนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี ตามลำดับ

ขณะที่ ราชันย์ บุญธิมา (2542 : 257 - 283) ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับโดยจำแนกตัวแปรเป็น 3 ระดับ พบว่าคุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลทางตรงอย่างเดียวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงรายเป็นรายห้องเรียน

และบุญเรือง ศรีเหรัญ (2542 : 196 - 310) ศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษา ที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น เป็นการวิเคราะห์หาค่าความผันแปรความสัมพันธ์ และอิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับนักเรียน ระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียนที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์บุคลิกภาพความเป็นผู้นำและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น พบว่าตัวแปรประสิทธิภาพการสอนมีอิทธิพลต่อเจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ สรุปได้ว่า การพัฒนาผู้สอนเป็นองค์ประกอบสำคัญ เพราะผู้สอนถือเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน เนื่องจากนักศึกษาจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น อาจารย์ผู้สอนที่ดีและมีความพร้อมเท่านั้นที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ รวมไปถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ ของผู้เรียนด้วย ดังนั้น พฤติกรรมการสอนของอาจารย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

6. คุณลักษณะของนักศึกษา

ปัจจัยด้านนักศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบการจัดการศึกษา ซึ่งควรให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารมหาวิทยาลัย นักศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในด้านความสำเร็จของผู้บริหารในการจัดการศึกษา การมีความเข้าใจในลักษณะของนักศึกษานั้นจะช่วยทำให้เกิดผลดี ได้แก่ 1) ในด้านการเรียนการสอน และการจัดระบบการศึกษาจะมีความสอดคล้องยิ่งขึ้น 2) การจัดบริการในด้านต่าง ๆ จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของนักศึกษาและสังคมโดยส่วนรวม และ 3) สามารถวางแนวทางในการบริหารนักศึกษาได้อย่างสมเหตุสมผล และทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งในส่วนของคุณลักษณะของนักศึกษานั้น สามารถสอบถามได้จากอาจารย์ผู้สอน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียน พฤติกรรมด้านสังคมกลุ่มเพื่อน มีรายละเอียดดังนี้

6.1 พฤติกรรมด้านการเรียน

พฤติกรรมการเรียนเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่ง ที่จะควบคุมและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเรียนได้ การศึกษาเล่าเรียนนับได้ว่าเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยหลักการที่ดีเข้าช่วยเพราะหลักการที่ดีต่าง ๆ จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียน ในด้านความหมายของพฤติกรรมการเรียน และองค์ประกอบของการเรียนที่สามารถประสบผลสำเร็จ ดังนี้

6.1.1 ความหมายพฤติกรรมด้านการเรียน

มีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมด้านการเรียน ดังนี้

ธีระวุฒิ เอกะกุล (2541 : 65) ให้ความหมายพฤติกรรมการเรียนว่า หมายถึง ลักษณะของนักเรียนที่แสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจใฝ่รู้ ความตั้งใจร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งความสามารถในการวางแผนการเรียน

ราชันย์ บุญธิมา (2542 : 50) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้และสามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนให้ดีขึ้น

โดยสรุป พฤติกรรมการเรียน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้เรียนที่บ่งบอกถึงความเอาใจใส่ ความกระตือรือร้น ความสนใจใฝ่รู้ ความตั้งใจร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน ความสามารถในการวางแผนการเรียน และการปฏิบัติตนทั้งในเวลาเรียนและนอกเวลาเรียน ซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

6.1.2 องค์ประกอบพฤติกรรมการเรียน

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2541 : 6 – 8) กล่าวถึงทักษะในการเรียนระดับอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ทักษะการอ่าน คือ อ่านเร็ว อ่านเป็น อ่านรู้เรื่อง อ่านแล้ววิเคราะห์ได้และจำได้

2. ทักษะการเขียน คือ เขียนถูกต้องตามหลักภาษา เขียนจากภาษาของตนและเขียนจากการอ่านที่หลากหลาย

3. ทักษะการฟัง คือ มีสมาธิในการฟัง จับประเด็นได้ และจำได้

4. ทักษะการถาม คือ ฝึกตั้งคำถามที่มาจากการคิดวิเคราะห์ ถามเพื่อให้ตนกระจ่างขึ้น ถามเพื่อให้ได้คิดต่อ ถามเพื่อให้เกิดความรู้ที่แตกฉาน และมีมารยาทในการถาม

5. ทักษะการคิด คือ รู้จักคิดเป็น คิดได้ คิดออก คิดวิเคราะห์ คิดกระจุกคิดกระจาย คิดอย่างเป็นระบบ

6. ทักษะการจดบันทึก คือ จดเฉพาะหัวข้อและประเด็นเพื่อนำไปค้นคว้าต่อ

7. ทักษะการค้นคว้า คือ การค้นคว้าโดยการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งทำให้เกิดความกว้างขวางในการค้นคว้า ได้ความรู้อย่างรวดเร็ว ทันสมัย

8. ทักษะทางภาษา คือ ควรมีทักษะภาษาอื่น จะสามารถหาความรู้ได้เพิ่มมากขึ้น

9. ทักษะทางร่างกาย คือ ความสามารถในการดูแลและรักษาสุขภาพเพื่อรองรับการศึกษาที่หนักในระดับอุดมศึกษาได้

10. ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพราะการศึกษาในสถาบันการศึกษาเป็นสมาคมของผู้แสวงหาความรู้เพื่อเป็นปัญญาชน จึงควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีมารยาทต่อกันทั้งระหว่างที่ศึกษา และเมื่อสำเร็จการศึกษาออกไปแล้ว

11. ทักษะการวางแผนและการบริหารเวลา

และจากรายงานการวิจัยเอกสาร เรื่อง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระดับบัณฑิตศึกษา พอสรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาได้ดังนี้ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2543 : 64) ผู้เรียนควรรับผิดชอบดูแลกิจกรรมการเรียนของตนเอง ซึ่งได้แก่ การวางแผนการเรียนรู้ของตนเอง โดยอาศัยแหล่งทรัพยากรทางความรู้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้แผนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติหรืออาจเป็นการอาศัยประสบการณ์ความชำนาญของผู้อื่นก็ได้ แต่เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนที่จะได้มาซึ่งคำตอบของคำถามที่ต้องการ ซึ่งผู้เรียนจะต้องรับผิดชอบทั้งการควบคุมเนื้อหา กระบวนการองค์ประกอบของบริบท และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของตน และ ไพฑูรย์ สินลารัตน์(2543 : 38) สรุปว่า ผู้เรียนจะต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของปัญหาในชีวิตจริงที่จะต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลา ขณะเดียวกันผู้เรียนก็จะต้องพัฒนาตัวเองให้รู้จักตั้งข้อสงสัยในสภาพแวดล้อมและปัญหาของสังคมอยู่เสมอ เพราะการสงสัยจะเป็นเบื้องต้นของการวิจัย นอกจากนั้นผู้เรียนจะต้องมีความละเอียดถี่ถ้วนกับข้อมูลที่ตนเองได้ศึกษามาและวิเคราะห์ตีความตามข้อมูลที่ได้มาเป็นหลัก ผู้เรียนเองจะต้องแสวงหา คิดและพัฒนาความคิดของตนครั้งแล้วครั้งเล่าจนเป็นภาพรวมของตนแล้วจึงถ่ายทอดความคิดนั้นออกมาให้ชัดเจน พร้อมทั้งรับเอาความคิดของคนอื่น ๆ เพื่อปรับแก้ความคิดของตนเองด้วย

โดยสรุป พฤติกรรมการเรียนเป็นการสร้างนิสัยการเรียนที่ดี ซึ่งต้องอาศัยการฝึกฝนจนเป็นความเคยชิน และกลายเป็นนิสัย และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษามีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา น่าจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา

6.2 พฤติกรรมด้านสังคมกลุ่มเพื่อน

พฤติกรรมด้านสังคมกลุ่มเพื่อน หมายถึง ลักษณะสภาพที่เกี่ยวกับการคบเพื่อนในสถาบัน สัมพันธภาพของนักศึกษากับเพื่อนร่วมชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ความสามารถในการทำงานกลุ่ม การรวมกลุ่มเพื่อประกอบกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถช่วยเหลือกันและกันซึ่ง นิพนธ์ วรรณเวช (2548 : 179 -180) ได้สรุปความสัมพันธ์ของกลุ่มเพื่อนที่มีต่อนักศึกษาตามแนวคิดของ เฟลด์แมนและนิวคอมบ์ (Feldman and Newcome. 1970 : 57) เอาไว้ว่า เพื่อนสามารถให้กำลังใจได้ เพื่อนร่วมกลุ่มสามารถช่วยเหลือเกื้อหนุนในด้านวัตถุประสงค์ในการเรียนและวิชาการได้ กลุ่มเพื่อนสามารถช่วยทำให้นักศึกษามีความมั่นใจและพอใจในตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลในการช่วยเหลือกันในระหว่างการทำงานได้ จากการศึกษาของแอสติน(Astin. 1968 : 49) ที่ศึกษาพฤติกรรมของเพื่อนนักศึกษาที่เรียน และพักอาศัยด้วยกันจำนวน 60,505 คน ในสถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกา 246 แห่ง โดยใช้แบบสำรวจกิจกรรมสถาบันอุดมศึกษา (The Inventory of College Activities) ศึกษาลักษณะสภาพแวดล้อมสังคมกลุ่มเพื่อนที่ศึกษามีหลายด้าน เช่น การใช้เวลาว่างในการพักผ่อน การเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อน การทำงานร่วมกัน การใช้ห้องสมุด ความร่วมมือช่วยเหลือ และในงานวิจัยเกี่ยวกับการสังคมกลุ่มเพื่อนซึ่งได้มีนักวิชาการได้วิจัยไว้หลายท่าน ผลการวิจัยสอดคล้องกันว่านักศึกษามีความพึงพอใจในความสัมพันธ์สูง มีแนวโน้มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักศึกษาที่มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในชั้นเรียนต่ำ และกลุ่มเพื่อนที่ให้ความมั่นใจ และยอมรับในพฤติกรรมของเพื่อน จะทำให้นักศึกษามีทัศนคติและค่านิยมเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะของกลุ่มเพื่อน ส่วนด้านที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมกลุ่มเพื่อน และลักษณะของนักศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พบว่าลักษณะวัฒนธรรมของกลุ่มเพื่อนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในประสบการณ์ของนักศึกษา

จากการศึกษาคุณลักษณะด้านนักศึกษา สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านนักศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถาบันเนื่องจากนักศึกษาเป็นผลผลิตที่ผ่านกระบวนการจัดการศึกษาที่สถาบันจัดให้อย่างเหมาะสม

แนวคิดการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ

1. การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis)

แนวความคิดเรื่องการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) เกิดขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1934 จากความพยายามของไรท์ (Swell Wright . 1934 : 193) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์เส้นทางไว้ว่า เป็นวิธีการผสมผสานระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งวัดโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้ากับข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทฤษฎีว่าด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล (causal relationship) เพื่อวิเคราะห์ว่าตัวแปรซึ่งเป็นเหตุส่งอิทธิพล (effects) ไปที่ตัวแปรซึ่งเป็นผลในลักษณะใด และเสนอแผนภาพการแสดงเส้นทาง (theory of path coefficients) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสาขาชีววิทยา วิธีการและทฤษฎีของไรท์ ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นและมีผู้นำไปใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์อย่างแพร่หลาย ตั้งแต่ ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา

การวิเคราะห์เส้นทางเป็นการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาอันมีผลต่อตัวแปรตาม เป็นการศึกษาว่าตัวแปรตามเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระอะไรบ้าง ในการวิเคราะห์เส้นทางไม่ได้อยู่ที่ว่ามีตัวแปรที่เป็นสาเหตุอะไรบ้าง หากแต่อยู่ที่ว่าการจะสร้างรูปแบบที่มาอธิบายสาเหตุหรือปรากฏการณ์โดยอาศัยความรู้และทฤษฎีต่างๆ ที่ได้ศึกษามาแล้วนั้น มาพิจารณาหาข้อสรุปแล้วตั้งเป็นสมมติฐานด้วยการสร้างแผนภูมิแสดงสาเหตุที่มีต่อสิ่งที่เราต้องการศึกษา การวิเคราะห์เส้นทาง เป็นวิธีสำหรับศึกษารูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปรชุดหนึ่ง ผลจากการศึกษารูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลตามนิยามข้างต้นจะได้คำตอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2546 : 31)

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลที่ทำการศึกษานั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลหรือไม่

2. ค่าสัมประสิทธิ์ผลกระทบ (effect coefficient) หรือค่าผลกระทบ (total effect) ของตัวแปรสาเหตุแต่ละตัวต่อตัวแปรผลมีค่ามากน้อยเพียงใด

3. ค่าผลกระทบทางตรง (direct effect) ของตัวแปรสาเหตุแต่ละตัวต่อตัวแปรผลมีค่ามากน้อยเพียงใด

4. ค่าผลกระทบทางอ้อม (indirect effect) ของตัวแปรสาเหตุแต่ละตัวต่อตัวแปรผลมีค่ามากน้อยเพียงใด

ข้อตกลงเบื้องต้น (assumtion) ในการวิเคราะห์เส้นทาง(path analysis)

การวิเคราะห์เส้นทางมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

1. มีนิยามของระบบสาเหตุที่ชัดเจน

2. การวัดค่าตัวแปร จะต้องมีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในแผนภาพ เป็นความสัมพันธ์แบบสมการเส้นตรง และเป็นความสัมพันธ์สาเหตุทางเดียว ไม่ใช่ต่างก็เป็นสาเหตุและผลซึ่งกันและกัน

4. ระดับของการวัดตัวแปรต่าง ๆ อยู่ในระดับมาตราอันตรภาค (interval scale)

5. ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรต่าง ๆ ไม่สัมพันธ์กัน

6. ตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรที่กำหนดขึ้น ไม่ได้เกิดจากการสุ่ม

จะเห็นได้ว่าข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์เส้นทาง นอกจากจะมีมากกว่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแล้ว บางส่วนก็มีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและยังมีความเข้มงวดมากกว่า เช่น ข้อตกลงเบื้องต้นข้อที่ 4 ที่ว่าระดับของการวัดตัวแปรต่าง ๆ อยู่ในระดับอันตรภาคชั้น ในการวิจัยทางจิตวิทยาเมื่อจะใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณก็อาจฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นนี้ แต่ในการวิเคราะห์เส้นทาง ถือว่าข้อตกลงเบื้องต้นนี้เป็นเรื่องสำคัญมาก (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 185 อ้างอิงจาก Feldman. 1975 : 79)

การใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) นั้น สิ่งแรกที่ผู้วิจัยต้องทำคือการสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลตามสมมติฐาน

1. แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

การศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนั้น นักวิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีแทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติเพื่อความเหมาะสมในการศึกษาวิจัย เพราะการศึกษาปรากฏการณ์ธรรมชาติไม่อาจทำได้โดยสะดวก เนื่องจากมีลักษณะที่ซับซ้อนและมีโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หลากหลาย วิธีการสร้างแบบจำลองการวิจัยเป็นการประยุกต์ทฤษฎี เข้ากับสภาพปรากฏการณ์ที่เป็นจริงในธรรมชาติตามระเบียบวิธีนิรนัยให้ได้เป็นแบบจำลองที่เป็นสมมติฐานการวิจัย จากนั้นนักวิจัยจึงนำแบบจำลองการวิจัยไปตรวจสอบ โดยใช้ระเบียบวิธีอุปนัยว่า แบบจำลองการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ควรจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาแบบจำลองอย่างไรให้แบบจำลองสอดคล้องกับสภาพปรากฏการณ์จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีและสร้างองค์ความรู้ใหม่ต่อไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 2) ในทางปฏิบัติ ลักษณะธรรมชาติของการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรมากมาย

การแยกเอาตัวแปร 2 - 3 ตัวมาศึกษาโดยการวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งมีการควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ไม่สู้จะตรงกับสภาพความเป็นจริง ปัจจุบันนี้จึงมีวิทยาการวิจัยด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้ และสามารถศึกษาตัวแปรหลายตัวได้พร้อม ๆ กัน รวมทั้งสามารถทดสอบสมมติฐานวิจัยพร้อมกัน เป็นการทดสอบภาพรวม (overall test) ทั้งหมดได้ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลนี้คือ การวิเคราะห์ด้วยลิสเรล คำว่าลิสเรล (lisrel) มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า linear structural relationship มีความหมายเป็น 3 นัยคือ ภาษาลิสเรล แบบจำลองลิสเรล และโปรแกรมลิสเรล แบบจำลองลิสเรลเป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากการบูรณาการของแบบจำลองการวิเคราะห์องค์ประกอบกับแบบจำลองการวิเคราะห์อิทธิพล จึงสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ทั้งแบบมีตัวแปรแฝงและไม่มีตัวแปรแฝง (latent variables) และสามารถวิเคราะห์แยกขนาดอิทธิพลเป็นอิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลทางตรง รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ตรวจสอบความกลมกลืนสอดคล้องระหว่างแบบจำลองที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ เรียกว่า การทดสอบความกลมกลืน (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2546 : 31 อ้างอิงจาก นงลักษณ์ วิรัชชัย และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543)

แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เป็นการออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามว่า แบบจำลองเชิงสาเหตุที่ออกแบบไว้สอดคล้องกับข้อมูลที่รวบรวมมาได้หรือไม่ ถ้าแบบจำลองไม่สอดคล้องกับข้อมูล ก็จะเกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังการกำหนดแบบจำลอง ถ้าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลที่รวบรวมมา ก็ไม่ได้เป็นการพิสูจน์ทฤษฎี แต่เป็นข้อสนับสนุนการกล่าวยืนยันตามข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่า การศึกษานี้มีการออกแบบที่เที่ยงตรง (validity designed) และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

ข้อมูลชุดเดียวกัน อาจมีแบบจำลองได้มากกว่า 1 แบบจำลอง เช่น

1. X->Y->Z แสดงว่า X มีผลต่อ Y และ Y มีผลต่อ Z
2. X<-Y->Z แสดงว่า Y มีผลต่อ X และ Z

แบบจำลองทั้งสองนี้ อาจสอดคล้องกับสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 3 ตัว ดังนั้น การสรุปผลไม่ใช่สรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลเท่านั้น ควรพิจารณาจากทฤษฎีที่นำมาใช้ในการสร้างแบบจำลองด้วย จึงมีผู้คิดวิธีวิเคราะห์ข้อมูลขึ้นมาอีกวิธีหนึ่งคือ การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis)

2. การสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลตามสมมติฐาน เป็นแบบจำลองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นตัวกำหนด โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 กำหนดชุดของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดตัวแปรภายนอกและกำหนดตัวแปรภายใน

2.3 ลากเส้นแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลจากตัวแปรสาเหตุไปสู่ตัวแปรผล ซึ่งแต่ละเส้นที่ลากไปนั้น จะต้องมีทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมายืนยัน

2.4 ทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เป็นการทดสอบเพื่อดูว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล

3. การตรวจสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

ตามหลักการวิจัย นักวิจัยควรจะต้องตรวจสอบแบบจำลองการวิจัย(นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 2) โดยแยกออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองการวิจัยกับปรากฏการณ์หรือสภาพการณ์ที่เป็นจริง (model-reality consistency) ส่วน ตอนที่ 2 เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองการวิจัยกับข้อมูล (model-data consistency) แต่ในการดำเนินการวิจัย นักวิจัยส่วนใหญ่ทำการตรวจสอบเฉพาะตอนที่สอง และอ้างอิงผลการตรวจสอบไปสู่ตอนแรก กล่าวคือเมื่อนักวิจัยสร้างแบบจำลองการวิจัยเป็นแบบจำลองของปรากฏการณ์จริง ตามหลักทฤษฎี นักวิจัยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า แบบจำลอง การวิจัยนั้นมีความตรง คือสอดคล้องกับปรากฏการณ์จริงโดยมิได้ตรวจสอบอันเป็นการตรวจสอบตอนแรก เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ นักวิจัยจึงทำการตรวจสอบตอนที่สองโดยมีหลักการว่า ถ้ามีความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองการวิจัยกับปรากฏการณ์จริงตามข้อตกลงเบื้องต้นแล้ว นักวิจัยควรจะพิสูจน์ได้ว่า แบบจำลองการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลด้วย ถ้าผลการตรวจสอบ พบว่า แบบจำลองการวิจัยไม่สอดคล้องกับข้อมูล นักวิจัยจะสรุปได้ทันทีว่า แบบจำลองการวิจัยนั้นไม่สอดคล้องกับปรากฏการณ์จริง และจะปฏิเสธแบบจำลองการวิจัยที่เป็นสมมติฐานได้ด้วยความเชื่อมั่นสูง จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า แบบจำลองการวิจัยมีความสำคัญมาก แต่อย่างไรก็ดีนักวิจัยต้องใช้แบบจำลองการวิจัยด้วยความระมัดระวัง เพราะเมื่อผลการตรวจสอบพบว่า แบบจำลองการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลมิได้หมายความว่า แบบจำลองการวิจัยนั้นสอดคล้องกับปรากฏการณ์จริงเสมอไป

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อสร้างแบบจำลองลิสเรลจากพื้นฐานทฤษฎีได้เป็นแบบจำลองตามสมมติฐานวิจัยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การกำหนดข้อมูลจำเพาะ การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ และทำการวิเคราะห์ หาค่าเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วม หรือเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ตามลำดับ จากนั้น ทำการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองลิสเรลนั้น ด้วยการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรล ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของแบบจำลอง (specification of the model) การวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรมลิสเรลนั้น สามารถวิเคราะห์ได้ทั้งแบบจำลองที่มีตัวแปรแฝงหรือตัวแปรสังเกตได้ วิเคราะห์ได้ทั้งข้อมูลที่เป็นแบบจำลองความสัมพันธ์ทางเดียวและความสัมพันธ์ย้อนกลับ ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีนี้ จึงต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของแบบจำลองความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อแสดงลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งสามารถกำหนดข้อมูลจำเพาะได้ 3 รูปแบบคือ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 30)

1.1 พารามิเตอร์กำหนด (fixed parameters) หมายถึง พารามิเตอร์ในแบบจำลองการวิจัยที่ไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร ซึ่งสามารถกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมตริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “0”

1.2 พารามิเตอร์บังคับ (constrained parameters) หมายถึง พารามิเตอร์ในแบบจำลองการวิจัยที่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปรและพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลนั้นเป็นค่าที่จะต้องมีการประมาณ แต่มีเงื่อนไขกำหนดให้ พารามิเตอร์บางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ ซึ่งถ้าบังคับให้เป็น 1 ก็สามารถกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมตริกซ์ ด้วยสัญลักษณ์ “1”

1.3 พารามิเตอร์อิสระ (free parameters) หมายถึง พารามิเตอร์ใน แบบจำลองการวิจัยที่ต้องการประมาณค่าและไม่ได้บังคับให้มีค่าอย่างใดอย่างหนึ่ง ใช้สัญลักษณ์ “*”

2. การระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง (identification of the model) เป็นการระบุว่า แบบจำลองนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ ถ้าจำนวนสมการโครงสร้างเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในแบบจำลอง พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าตัวหนึ่งจะประมาณค่าพารามิเตอร์ตัวนั้นได้เพียงค่าเดียวเท่านั้น เรียกแบบจำลองนั้นว่าแบบจำลองระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวได้พอดีหรือแบบจำลองระบุพอดี (just identified model) ถ้าจำนวนสมการ

มากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในแบบจำลอง เรียกแบบจำลองนั้นว่า แบบจำลองระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวเกินพอดีหรือแบบจำลองระบุเกินพอดี (over identified model) และ ถ้าจำนวนสมการน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบ ค่าในแบบจำลองเรียกแบบจำลองนั้นว่า แบบจำลองระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวไม่พอดี (under identified model) ซึ่งแบบจำลองที่ระบุเกินพอดี และแบบจำลองที่ระบุความเป็นไปได้ ค่าเดียวไม่พอดีนี้ไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวช่วย ทำให้ทราบล่วงหน้าว่า แบบจำลองนั้นประมาณค่าพารามิเตอร์ได้หรือไม่ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 45)

3. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง (parameter estimation of the model) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยการแก้สมการโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณเพื่อหาค่าพารามิเตอร์ ซึ่งเป็นตัวที่ไม่ทราบค่าในสมการ ซึ่งการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรมลิสเรลสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ 6 วิธี (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 48) ได้แก่ 1) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares = ULS) 2) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized Least Squares = GLS) 3) วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood = ML) 4) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weighted Least Squares = WLS) 5) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง(Diagonally Weighted Least Squares = DWLS) 6) วิธีใช้ตัวแปรเป็นเครื่องมือ (Instrumental Variables = IV) และวิธีกำลังสองน้อยที่สุดสองขั้นตอน (two – stage least squares = TSLS)

4. การตรวจสอบความตรงของแบบจำลอง (validation of the model) เป็นการตรวจสอบความตรงของแบบจำลองตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ข้อมูลที่ไปเก็บรวบรวมมาจริง) การทดสอบโดยโปรแกรมลิสเรลสามารถตรวจสอบได้หลายวิธี ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 53-60)

4.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square statistics) เป็นค่าที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชั่น ความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไค-สแควร์สูงมาก แสดงว่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ แบบจำลองไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าไค-สแควร์ต่ำมากหรือเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index) ในการวิเคราะห์แบบจำลองด้วยโปรแกรมลิสเรล ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าสูงมาก เมื่อเทียบกับองศาอิสระ นักวิจัย ปรับแบบจำลองใหม่ ถ้าผลการวิเคราะห์ที่ได้ใหม่มีค่าไค-สแควร์ลดลงมากกว่าค่าแรก แสดงว่าแบบจำลองมีความ

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น นั่นคือ ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างค่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนจากแบบจำลองก่อนปรับและหลังปรับกับฟังก์ชั่นความกลมกลืนก่อนปรับแบบจำลอง ดัชนี GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 -1 แบบจำลองที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า GFI ควรมีค่าเข้าใกล้ 1

4.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ จำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าดัชนี AGFI ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับดัชนี GFI

4.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (Root Mean Squared Residual = RMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบจำลอง ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.5 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation = RMSEA) เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นมา เมื่อเพิ่มจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ค่าสถิติมีค่าลดลงเพราะค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับองศาอิสระ จึงมีการพัฒนาสูตรโดยคิดค่าฟังก์ชั่นความแตกต่างจากประชากรต่อหน่วยองศาอิสระ

4.6 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N = CN) เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำให้ค่าไค-สแควร์ ที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ยังมีค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square = Chi-Square/ df) ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างแบบจำลองที่มีองศาอิสระไม่เท่ากัน แบบจำลองที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีควรมีค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ไม่เกิน 2 (เกียรติกำจร กุศล. 2543 : 66 อ้างอิงจาก นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538)

5. การปรับแบบจำลอง (model adjustment) เมื่อทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองแล้วพบว่าแบบจำลองตามสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ต้องทำการปรับแบบจำลองใหม่ โดยพิจารณาจากการมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ค่าดัชนีดัดแปรแบบจำลอง ซึ่งเป็นค่าที่บ่งว่า แบบจำลองที่กำหนดหรือตั้งตามทฤษฎีนั้น สามารถทำการเปลี่ยนแปลงแบบจำลองให้สอดคล้องกับความเป็นจริงได้อีกหรือไม่ โดยค่าดัชนีดัดแปรรูปต้องมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แต่ถ้าค่าที่ได้มากกว่าหรือน้อยกว่าศูนย์ก็อาจต้องทำการปรับแบบจำลองของการวิจัยที่ตั้งไว้โดยการพิจารณาเส้นทางของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามซึ่งอาจจะเพิ่มหรือลดเส้นทางก็ได้ แล้วทำการวิเคราะห์เส้นทางตั้งแต่แรกอีกครั้งหนึ่ง ทำเช่นนี้เรื่อยไปจนกว่าดัชนี แปรรูปมีค่าเป็นศูนย์หรือเข้าใกล้ศูนย์

จึงจะสามารถนำค่าประมาณขนาดอิทธิพลไปใช้ในการอธิบายแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลได้

6. การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล (translation of results analysis) เป็นการนำค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่ได้จากการคำนวณที่นำมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาแทนค่าในแบบจำลอง ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจะบอกขนาดอิทธิพลและทิศทางของตัวแปรเหตุต่อตัวแปรผล โดยทิศทางของความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลนั้น มี 2 ประเภทคือ อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ

พัชรีวรรณ กิจมี. (2549 : 142-143) ได้ศึกษาแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ มีค่าดัชนีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ดีและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square = 577.29, df = 326, Relative Chi-Square = 1.77, GFI = .93, AGFI = .90, RMR = .02, RMSEA = .04 และ CFI = 1 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ได้ร้อยละ 87 โดยปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยบุคลากร ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางอ้อมกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ และปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร สำหรับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ไม่ส่งผลทางตรงกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ มีเพียงปัจจัยเดียวคือ ปัจจัยประสิทธิผลองค์การ และเมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลของแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ พบว่า

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ปัจจัยบรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ แต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ

2. ปัจจัยบรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ แต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การและไม่ส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ

3. ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ และส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ แต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การและสุขภาพองค์การ นอกจากนี้ยังค้นพบข้อมูลใหม่ว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัย การดำเนินงานขององค์การ และส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การ และ ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบุคลากร และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การและสุขภาพองค์การ

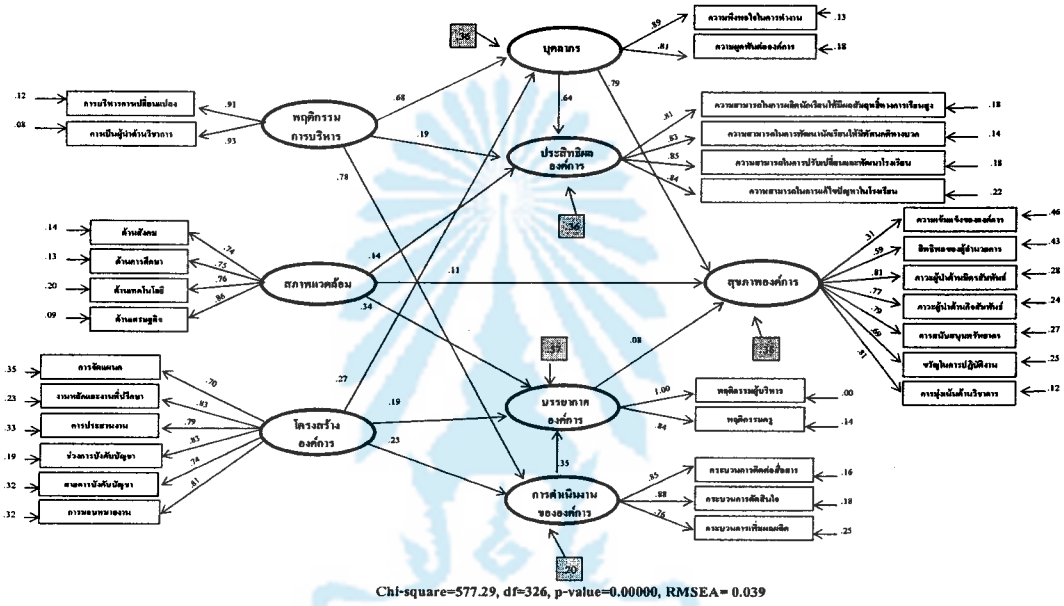
4. ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การ แต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ และสุขภาพองค์การ

5. ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบุคลากร และส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การและสุขภาพองค์การ ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ แต่ไม่ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์กร นอกจากนี้ยังค้นพบข้อมูลใหม่ว่า ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ และส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การ

6. ปัจจัยบุคลากรส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ และสุขภาพองค์การ แต่ไม่ส่งผลทางอ้อมต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ

7. ปัจจัยประสิทธิผลองค์การไม่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ

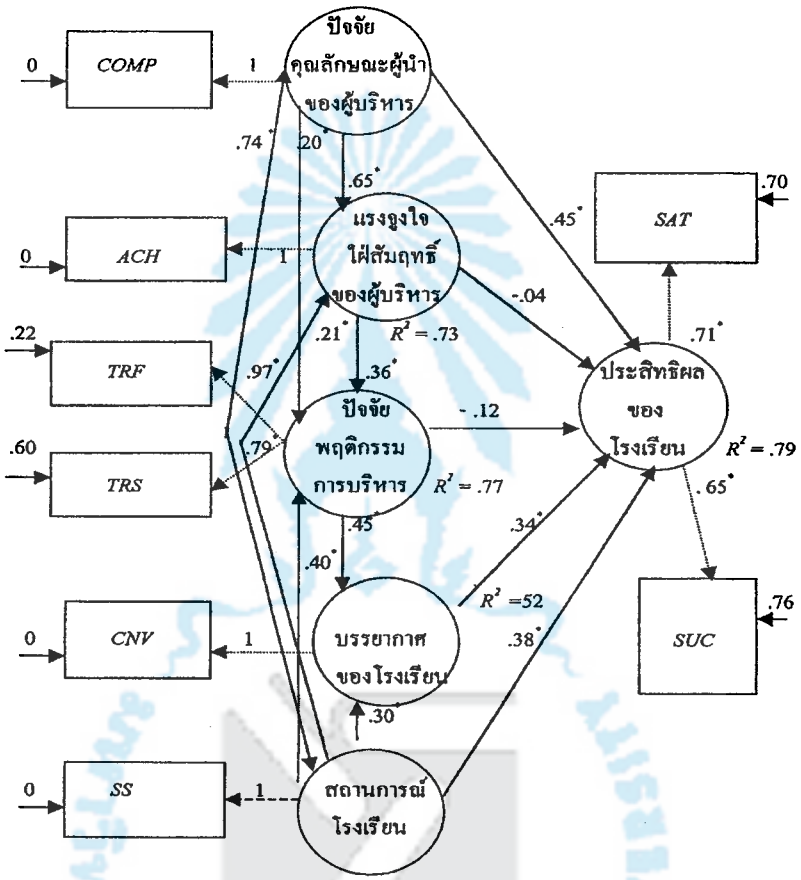
ผลการวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ ปรากฏดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ (ที่มา : พัชรีวรรณ กิจมี. 2549 : 130)

ภารดี อนันต์นาวี.(2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผงต่อประสิทธิผลของของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในขณะที่สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน และสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้ ดังภาพที่ 3

ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปรากฏดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษา
(ที่มา : ภารดี อนันต์นาวี. 2545 : 110)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์การ พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา มีความสัมพันธ์หรือมีผลกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้ บางตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นสาเหตุทางตรง บางตัวแปรมีความสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรอื่นๆ และบางตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์รวมกันได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์ปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ/สถานศึกษา จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย / ตัวแปรที่ศึกษา	ชิดชนก เชะคณะ (2541)	ประเสริฐ บัณฑิศักดิ์ (2541)	บุญเรือง ศรีเหรัญ (2542)	ราชันย์ บุญธมา(2542)	สุภาภรณ์ เกษารัตน์ (2543)	ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2543)	จันทรานี สงวนนาม (2545)	นารี อาแว (2545)
1. ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิผลขององค์การ/สถานศึกษา								
- การบริหารงานของผู้บริหาร	✓	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....
- ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	.....	.....	.....	.....	.....	.....	✓	✓
- คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	✓	.....	✓	.....	✓	.....	✓	.....
- พฤติกรรมผู้นำวิชาการขอผู้บริหาร	.....	.....	✓	✓	✓	.....	✓	.....
- การตัดสินใจของผู้บริหาร	.....	.....	.....	.....	.....	.....	✓	✓
- คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ..	.....	✓	.....	.....	.....	.....	✓	.....
- พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง	.....	.....	.....	✓	✓	✓	.....	.....
- การบริหารงานบุคคล	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....	.....
- ความพึงพอใจในกาทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....	✓	✓	.....
- คุณลักษณะอาจารย์	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	✓
- พฤติกรรมการสอนของอาจารย์	✓	.....	✓	✓	.....	.....	.....	✓
- ความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาและอาจารย์	✓	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....
- ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน	.....	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....
- ความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาและ		.			.	.		
- อาจารย์	✓	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา / ผู้วิจัย	ชิดชนก และคณะ (2541)	ประเสริฐ บัณฑิศักดิ์ (2541)	บุญเรือง ศรีหรัญ (2542)	ราชันย์ บุญธมา(2542)	สุภาภรณ์ เกษารัตน์ (2543)	ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2543)	จันทรานี สงวนนาม (2545)	นารี อาแว (2545)
- ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน	.....	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....
- คุณลักษณะของนักศึกษา	✓	.....	.....	.....	.....	.....	.....	✓
- พฤติกรรมการเรียน	.....	.....	.....	.....	.....	✓	.....	✓
- บรรยากาศของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	.....	✓	✓	.....
- ประสิทธิภาพการใช้หลักสูตร	.....	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....
- โครงสร้างองค์การ	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....	.....
- การใช้เทคโนโลยี	.....	✓	✓	.....	.....	.....	.....	.....
- การติดต่อสื่อสาร	.....	✓	.....	✓	.....	.....	.....	✓
- วัฒนธรรมองค์กร	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....	.....
2. ประสิทธิผลขององค์การ	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
- ความพึงพอใจในงาน	.....	.....	.....	✓	.....	.....	✓	.....
- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	✓	✓	✓	✓	.....	.....	.....	.....
- การปรับตัว	.....	.....	.....	✓	.....	✓	.....	.....
- การบรรลุเป้าหมาย	.....	.....	.....	.....	.....	✓	.....	.....
- ผลผลิต	.....	.....	.....	.....	.....	.....	✓	.....

ตารางที่ 1 (ต่อ)

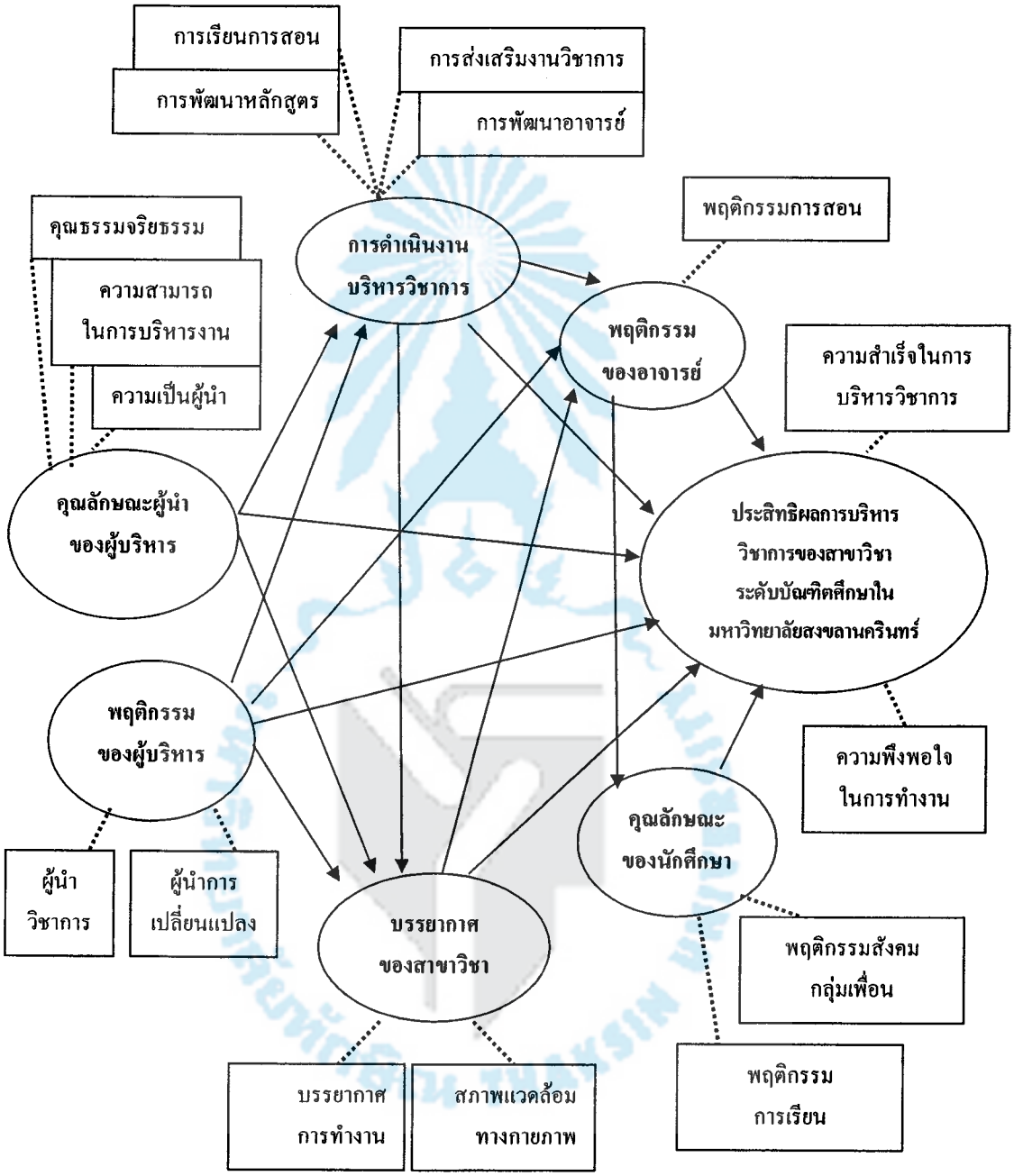
ตัวแปรที่ศึกษา / ผู้วิจัย	กนก พานทอง(2547)	นิพนธ์ วรรณเวช (2548)	ธนวิน ทองแพง(2549)	ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2545)	เกียรติกำจร กุศล (2543)	ภาวดี อนันต์นาวี (2545)	ธนวิน ทองแพง(2549)	ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์(2540)
1. ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิผลของ องค์การ/สถานศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
- คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	.....	.....	.....	.....	.....	✓	✓	.....
- พฤติกรรมผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	.....
- พฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหาร	.....	.....	.....	.....	.....	.....	✓	.....
- ความสามารถของผู้บริหาร	✓	✓	✓	.....	.....	✓	✓	.....
- ความพึงพอใจในงาน	✓	✓	✓	.....	.....	.....	.....	.....
- ความสามัคคีของอาจารย์	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....	.....
- ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ..	✓	✓	.....	.....	.....	.....	.....	.....
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ เอื้อต่อการจัดการศึกษา	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....	.....
- การบริหารหลักสูตร	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....	.....
- พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา ..	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....	.....
- พฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....	.....
- ความพร้อมของนักศึกษา	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....	.....
- บรรยากาศองค์การ	.....	.....	✓	.....	.....	✓	.....	.....
- ความพึงพอใจในงาน	.....	.....	.....	.....	.....	.....	✓	.....
- วัฒนธรรมองค์กร	.....	.....	✓	.....	.....	.....	.....	.....
- คุณธรรม จริยธรรม	.....	.....	.....	✓	.....	.....	.....	✓

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย / ตัวแปรที่ศึกษา	วิมลรัตน์ บุญช (2549)	พัชรีวรรณ กิจมี (2549)	พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547)	รุ่งจักษณ์ หวังมวนกลา (2548)
1. ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิผลขององค์การ/ สถานศึกษา	.....	.....	.....	.....
- คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	.....	.....	.....	✓
- พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓	✓	.....
- พฤติกรรมผู้นำวิชาการของผู้บริหาร	✓	✓	✓	.....
- พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	.....	✓
- สภาพแวดล้อม	✓	✓	.....	.....
- โครงสร้างองค์การ	.....	✓	.....	.....
- เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	.....	.....	.....
- การดำเนินงาน	.....	✓	.....	.....
- พฤติกรรมของครู / อาจารย์	✓	✓	✓	.....
- บรรยากาศการเรียนการสอน	.....	.....	✓	.....
- การสนับสนุนทางสังคมของอาจารย์	✓	.....	.....	.....
- ความพึงพอใจในการทำงาน	✓	✓	.....	.....
- คุณลักษณะของนักศึกษา	✓	.....	.....	.....
- ความรับผิดชอบของนักศึกษา	✓	.....	.....	.....
2. ประสิทธิผลขององค์การ	.....	.....	.....	.....
- ความพึงพอใจในงาน	✓	.....	✓	.....
- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	✓	.....	✓	.....
- การปรับตัว	.....	✓	.....	.....
- ผลผลิต	.....	✓	.....	.....
- การพัฒนา	✓	✓	.....	.....

และจากผลการสังเคราะห์ในตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรเหล่านั้น มาจัดกลุ่มจำแนกตามด้านและกลุ่มตัวบ่งชี้เชิงระบบที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา คือ ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วยคุณลักษณะผู้นำและพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านอาจารย์ประกอบด้วย พฤติกรรมของอาจารย์ และด้านนักศึกษาประกอบด้วยคุณลักษณะของนักศึกษา มีกระบวนการคือการดำเนินงานและบรรยากาศ และผลที่ได้คือ การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน และบุคลากรมีความพึงพอใจในงาน และผู้วิจัยได้มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยเขียนเป็นแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ดังภาพที่ 4

แบบจำลองกรอบความคิดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ภาพที่ 4 โมเดลกรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในภาพที่ 4 มีดังนี้

แทน ตัวแปรแฝง

แทน ตัวแปรสังเกตได้

 แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยตัวแปรที่อยู่ต้นลูกศรเป็นตัวแปรสาเหตุและตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศรเป็นตัวแปรผล

..... แทน แทนตัวแปรย่อยของตัวแปรแฝง

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlation research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา และเพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้วางแผนและออกแบบกระบวนการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา การบริหารวิชาการ การประเมินประสิทธิผลองค์การ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ และ แนวคิดการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ เพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. กำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา การบริหารวิชาการ การประเมินประสิทธิผลองค์การ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ เพื่อสำรวจตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย คัดเลือกตัวแปรหรือ

แนวคิดที่สำคัญ เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิจัย และกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการที่สามารถวัดค่าได้ พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และจัดระบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สนใจเป็นกรอบแนวคิด โดยเริ่มต้นจากตัวแปรตาม คือประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ย้อนกลับไปยังตัวแปรต้นที่เป็นสาเหตุตามลำดับการเกิดทีละตัวแปร

3. สร้างแบบจำลองสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จากกรอบความคิดในการวิจัยที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดทำแบบจำลองสมมติฐานเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลการบริหารวิชาการ ที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จนกระทั่งได้แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

4. สร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามด้านต่างๆ เพื่อสอบถามบุคลากรสายอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร การดำเนินงานของสาขาวิชา บรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ คุณลักษณะของนักศึกษา และสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งมีตัวชี้วัดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ และความพึงพอใจในการทำงาน

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปหาคุณภาพเครื่องมือ เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปทดสอบกับบุคลากรสายอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ทำให้ได้เครื่องมือวิจัยที่มีความสมบูรณ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำเครื่องมือวิจัยที่สมบูรณ์ไปสอบถามบุคลากรสายอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนในสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในส่วนที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ส่วนการตรวจสอบหาความสอดคล้องของแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ใช้โปรแกรมลิสเรล(lisrel version 8.53)

7. สรุปและนำเสนอ

สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยจัดทำเป็นรายงานการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรสายอาจารย์ ที่ปฏิบัติงานสอนในสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2551 จำนวน 1,600 คน (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2551: 89-90)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนเฉพาะสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2551 จำนวน 350 คน ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi stage random sampling) มีขั้นตอนดังนี้

2.1 เลือกคณะ โดยเลือกแบบเจาะจง เฉพาะคณะที่เปิดสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษาทั้งหลักสูตรปกติและหลักสูตรภาคพิเศษ เฉพาะหลักสูตรที่เปิดสอนเป็นภาษาไทย

2.2 เลือกสาขาวิชาของคณะจากข้อ 2.1 โดยเลือกสาขาวิชาที่เปิดสอนมาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ได้จำนวน 70 สาขาวิชา

2.3 สุ่มเลือกอาจารย์ผู้สอน ที่มีประสบการณ์สอนมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี จากสาขาวิชาในข้อ 2.2 โดยใช้เกณฑ์วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) สาขาวิชาละ 5 คน โดยไม่ซ้ำกัน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน จัดแบ่งเป็นกลุ่มสาขาวิชาดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

กลุ่มสาขาวิชา	จำนวนสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาที่เปิดสอนมาอย่างน้อย 5 ปี	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มกลุ่มตัวอย่าง
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	40	655	200
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	10	485	50
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	20	460	100
รวมทั้งหมด	70	1,600	350

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามโดยใช้สอบถามบุคลากรสายอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร บรรยากาศของสาขาวิชา การดำเนินงานบริหารวิชาการ พฤติกรรมของอาจารย์ คุณลักษณะผู้เรียน และประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(rating scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการดำเนินงานบริหารวิชาการ ปัจจัยด้านบรรยากาศของสาขาวิชา ปัจจัยด้านพฤติกรรมของอาจารย์ และปัจจัยคุณลักษณะนักศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในการบริหารวิชาการ และ ความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวอย่างแบบสอบถามแต่ละตอนมีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

(1) คณะ/ภาควิชาที่สังกัด

คณะ ..... ภาควิชา/สาขาวิชา .....

(2) ระดับการศึกษา

[ ] ปริญญาโท สาขา..... [ ] ปริญญาเอก สาขา.....

[ ] อื่นๆ สาขา.....

(3) ตำแหน่งทางวิชาการ

[ ] อาจารย์ [ ] ผู้ช่วยศาสตราจารย์

[ ] รองศาสตราจารย์ [ ] ศาสตราจารย์

(4) ประสบการณ์ในการสอน

[ ] 1 - 3 ปี [ ] 4 - 6 ปี

[ ] 7-10 ปี [ ] มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เป็นแบบสอบถามที่ใช้สอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสายอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการดำเนินงานบริหารวิชาการ ปัจจัยด้านบรรยากาศของสาขาวิชา ปัจจัยด้านพฤติกรรมของอาจารย์ และปัจจัยคุณลักษณะนักศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

รายการปัจจัย	ระดับความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1.ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร					
1.1 มีบุคลิกภาพและวางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ..	.....	.....	.....	.....	.....
1.2 มีความสุขุมรอบคอบ	.....	.....	.....	.....	.....
2.ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร					
2.1 ร่วมกับคณะอาจารย์กำหนดเป้าหมายของการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการของสังคม/ชุมชน	.....	.....	.....	.....	.....
2.2 ร่วมกับคณะอาจารย์ในการวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนของนักศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....
3.ปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการ					
3.1 ประชุมเพื่อชี้แจงให้ทราบรายละเอียดของหลักสูตร	.....	.....	.....	.....	.....
3.2 ประชุมเพื่อให้คณะอาจารย์มีส่วนร่วมวางแผนการใช้หลักสูตร	.....	.....	.....	.....	.....
4.ปัจจัยบรรยากาศของสาขาวิชา					
4.1 ห้องทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เช่น อุณหภูมิ แสง เสียง การระบายอากาศ เป็นต้น	.....	.....	.....	.....	.....
4.2 เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ..	.....	.....	.....	.....	.....
5. ปัจจัยพฤติกรรมของอาจารย์					
5.1 แจ้งจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการสอนให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....
5.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้นักศึกษาพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	.....	.....	.....	.....	.....
6. ปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษา					
6.1 มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
6.2 มีความรับผิดชอบในการเรียน	.....	.....	.....	.....	.....

การให้คะแนนและการตีความหมายของคะแนน มีดังนี้

ลักษณะข้อคำถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ให้บุคลากรสายอาจารย์ พิจารณาว่าผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา มีพฤติกรรมที่แสดงออกในข้อความนั้นอยู่ในระดับใด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับเกณฑ์การประเมิน
น้อยที่สุด	มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะสอดคล้องร้อยละ 19 ลงมา
น้อย	มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะสอดคล้องร้อยละ 20 - 39
ปานกลาง	มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะสอดคล้อง ร้อยละ 40 - 59
มาก	มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะสอดคล้อง ร้อยละ 60 – 79
มากที่สุด	มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะสอดคล้อง ร้อยละ 80 ขึ้นไป

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม มีดังนี้

น้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน	1	คะแนน
น้อย	ให้ค่าคะแนน	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้ค่าคะแนน	3	คะแนน
มาก	ให้ค่าคะแนน	4	คะแนน
มากที่สุด	ให้ค่าคะแนน	5	คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของบุคลากรสายอาจารย์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามระดับความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายในการบริหารงานวิชาการของสาขาวิชาและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ตัวอย่างแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา

รายการปัจจัย	ระดับความสำเร็จ/ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ท่านคิดว่าการดำเนินงานบริหารวิชาการของสาขาวิชาของท่าน มีระดับความสำเร็จมากน้อยเพียงใด					
1.1 ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	.....	.....	.....	...	.....
1.2 รายวิชาในโครงสร้างของหลักสูตร มีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม .	.....	.....	.....	...	.....
2. ท่านมีความพึงพอใจการทำงานภายในสาขาวิชามากน้อยเพียงใด					
2.1 มีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	.....	.....	.....	...	.....
2.2 มีความภูมิใจในผลสำเร็จจากการทำงานในสาขาวิชา	.....	.....	.....	....	.....

การให้คะแนนและการตีความหมายของคะแนน มีดังนี้

ลักษณะข้อคำถามประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ให้บุคลากรสายอาจารย์พิจารณาว่าการบริหารวิชาการในข้อความนั้นมีประสิทธิผลอยู่ในระดับใด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับประสิทธิผล	ระดับเกณฑ์การประเมิน
น้อยที่สุด	มีความสำเร็จ หรือมีความพึงพอใจ ร้อยละ 19 ลงมา
น้อย	มีความสำเร็จ หรือมีความพึงพอใจร้อยละ 20 - 39
ปานกลาง	มีความสำเร็จ หรือมีความพึงพอใจ ร้อยละ 40 - 59
มาก	มีความสำเร็จ หรือมีความพึงพอใจ ร้อยละ 60 – 79
มากที่สุด	มีความสำเร็จ หรือมีความพึงพอใจ ร้อยละ 80 ขึ้นไป

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา มีดังนี้

น้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน	1	คะแนน
น้อย	ให้ค่าคะแนน	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้ค่าคะแนน	3	คะแนน
มาก	ให้ค่าคะแนน	4	คะแนน
มากที่สุด	ให้ค่าคะแนน	5	คะแนน

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์การ พฤติกรรมของอาจารย์ผู้สอน คุณลักษณะของนักศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จากนั้นนำมาทำการวิเคราะห์และรวบรวมทำเป็นนิยามศัพท์ และสร้างแบบสอบถามโดยแยกเป็นแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แบ่งออกเป็น 6 ปัจจัย แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 76 ข้อ ประกอบด้วย

ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มาจากงานวิจัยของธนวิน ทองแพง. (2549) ภารดี อนันต์นาวี. (2545) โดยปรับปรุงและเพิ่มเติมคำในข้อคำถามบางข้อ และบางข้อผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ โครงสร้างเนื้อหาของข้อคำถามประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย คือ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มี

ข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ความสามารถทางการบริหารมีข้อคำถาม 5 ข้อ และคุณธรรม จริยธรรมมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามมาจากงานวิจัยของ พัชรีวรรณ กิจมี. (2548) โดยปรับปรุงและเพิ่มเติมคำในข้อคำถามบางข้อ มีจำนวน 17 ข้อ โครงสร้างเนื้อหาของข้อคำถามประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย คือ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ และพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

ปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการของสาขาวิชา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามมาจากงานวิจัยของ สุพิศ ประสพศิลป์. (2540) นิพนธ์ วรรณเวช. (2548) โดยปรับปรุงและเพิ่มเติมคำในข้อคำถามบางข้อ และบางส่วนผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยพิจารณาจากภารกิจการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัย มีข้อคำถามทั้งหมด 14 ข้อโครงสร้างเนื้อหาของข้อคำถามประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย คือ การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ การจัดการเรียนการสอน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ การพัฒนาอาจารย์ และการส่งเสริมงานวิชาการมีข้อคำถามด้านละ 2 ข้อ รวมเป็น 4 ข้อ

ปัจจัยบรรยากาศของสาขาวิชา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถาม มาจากงานวิจัยของ ดวงสมร กลิ่นเจริญ. (2545) พัชรีวรรณ กิจมี. (2548) โดยปรับปรุงและเพิ่มเติมคำในข้อคำถามบางข้อ มีข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ โครงสร้างเนื้อหาของข้อคำถามประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ และบรรยากาศในการทำงานที่สัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารกับคณะอาจารย์ รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานของคณะอาจารย์ มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

ปัจจัยพฤติกรรมของอาจารย์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถาม มาจากงานวิจัยของ วิมลรัตน์ บุญชู. (2549) โดยปรับปรุงและเพิ่มเติมคำในข้อคำถามบางข้อ มีข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ โครงสร้างเนื้อหาของข้อคำถามประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย คือ ด้านพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ผู้สอน

ปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถาม มาจากงานวิจัยของ วิมลรัตน์ บุญชู. (2549) โดยปรับปรุงและเพิ่มเติมคำในข้อคำถามบางข้อ มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ โครงสร้างเนื้อหาของข้อคำถามประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย คือ พฤติกรรมทางการเรียนมีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ และด้านพฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน มีข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ

2. แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถาม มาจากงานวิจัยของ ธนวิน ทองแพง. (2549) พัชรีวรรณ กิจมี. (2548) และบางข้อผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีข้อคำถามทั้งหมด 29 ข้อ โครงสร้างเนื้อหาของข้อคำถามประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย คือ ด้านความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานบริหารงานวิชาการ มีข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ และด้านความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ มีข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ

การตรวจสอบและหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

การหาคุณภาพของเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แบ่งออกเป็น การหาความเที่ยงตรง อำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจำนวน 150 ข้อ เสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขความถูกต้องของเนื้อหา นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านการบริหารการศึกษาและด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 7 คน (รายละเอียดดังตารางในภาคผนวก ก) พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมเนื้อหา (content validity) และภาษาที่ใช้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ดังนี้

กรณีที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยให้ทำเครื่องหมายในช่องซึ่งมีค่าคะแนนเท่ากับ +1

กรณีที่ผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วย ให้ทำเครื่องหมายลงในช่องซึ่งมีค่าคะแนนเท่ากับ –1

กรณีที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าไม่แน่ใจหรือควรปรับปรุง ให้ทำเครื่องหมายลงในช่องซึ่งมีค่าคะแนนเท่ากับ 0 และมีช่องรายละเอียดให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข

ต่อมาผู้วิจัยได้นำผลการให้คะแนนแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนของผู้เชี่ยวชาญ 7 คน เพื่อคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruency : IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันตั้งแต่ 0.80 - 1.00 และถ้าค่าดัชนีความสอดคล้อง คำนวณได้มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.70 ถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของคุณลักษณะที่ต้องการวัด ดังนั้นผู้วิจัยนำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.70 - 0.80 นำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ที่มากกว่า 0.70 ขึ้นไปทั้งหมด 129 ข้อ สำหรับข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0 .70 เป็นข้อคำถามที่ต้องคัดออก มีจำนวน 21 ข้อ (รายละเอียดดังตารางในภาคผนวก ข) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน

2. ค่าอำนาจจำแนก(discrimination) โดยวิธีการทดสอบที (t - test)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruency : IOC) แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้(try-out) กับบุคลากรสายอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากการทดลองใช้เครื่องมือมาหาค่าอำนาจจำแนก โดยการทดสอบที (t - test) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ข้อคำถามทั้งหมด 124 ข้อ (รายละเอียดดังตารางในภาคผนวก ค) และจากการทดลองใช้เครื่องมือ พบว่า แบบสอบถามแต่ละตอนมีค่าอำนาจจำแนก ดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีข้อคำถามทั้งหมด 95 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 4.64 - 14.20 ทุกข้อมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 4.38 - 13.20 ทุกข้อมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยด้านการดำเนินงานบริหารวิชาการ มีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 5.59 - 14.77 ทุกข้อมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยด้านบรรยากาศของสาขาวิชา มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 8.11 - 15.32 ทุกข้อมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของอาจารย์ มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.33 – 9.83 มีข้อคำถามที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 10 ข้อ และมีข้อคำถามที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ต้องคัดออกจำนวน 2 ข้อ และ 6) ปัจจัยคุณลักษณะนักศึกษา มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 3.35- 11.00 มีข้อคำถามที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 9 ข้อ และมีข้อคำถามที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ต้องคัดออกจำนวน 1 ข้อ

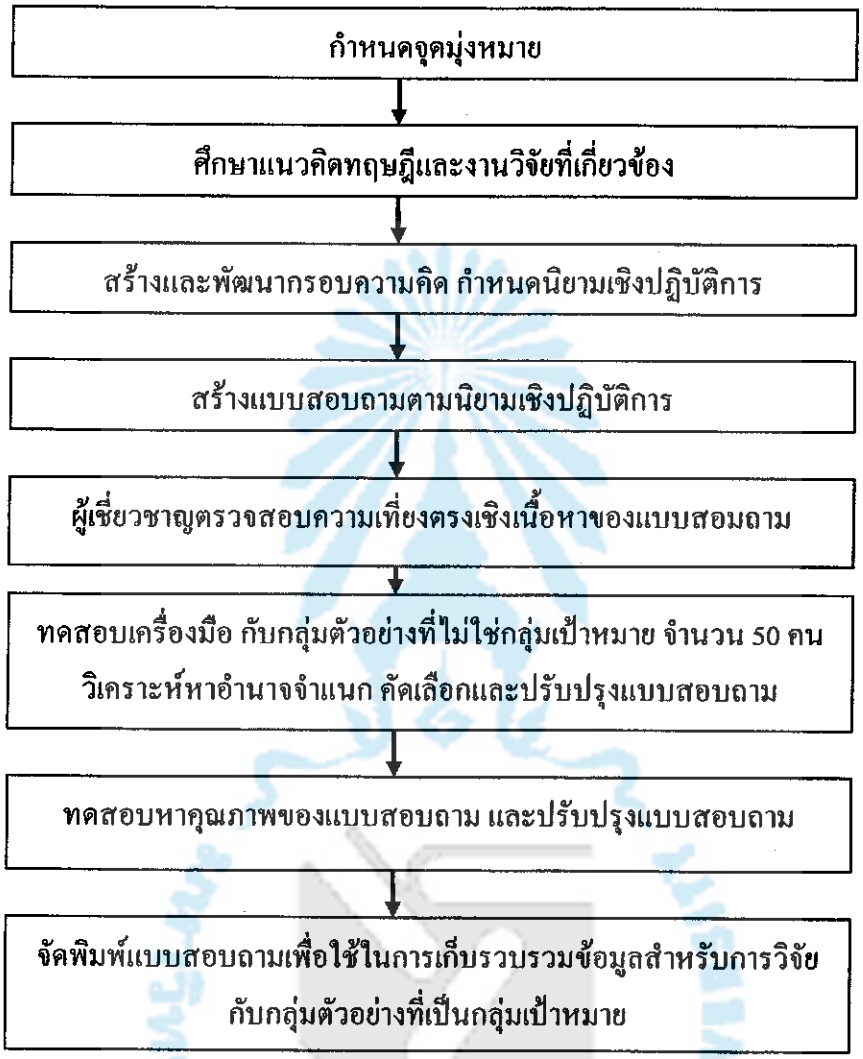
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีข้อคำถามทั้งหมด 34 ข้อ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายในการบริหารวิชาการ มีข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 3.01 – 14.20 มีข้อคำถามที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 21 ข้อ และมีข้อคำถามที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ต้องคัดออกจำนวน 2 ข้อ และ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 5.83 – 11.00 ทุกข้อมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากการทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน 50 ฉบับ มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ผลการวิเคราะห์ (รายละเอียดดังตารางในภาคผนวก ง) คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 ปัจจัยด้านการดำเนินงานบริหารวิชาการมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ปัจจัยด้านบรรยากาศของภาควิชา/สาขาวิชามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.63 ปัจจัยด้านพฤติกรรมของอาจารย์ผู้สอนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของนักศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.65 และปัจจัยด้านประสิทธิผลการบริหารวิชาการมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยสามารถสรุปขั้นตอนการสร้างและการหาประสิทธิภาพเครื่องมือได้ ดังภาพที่ 5

ภาพที่ 5 แสดงขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.1 เชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 7 คน

1.2 แจ้งไปยังผู้บริหารของคณะ/ภาควิชา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.3 แจ้งไปยังผู้บริหารของคณะ/ภาควิชามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทั้ง 5 วิทยาเขต ที่เป็นพื้นที่ของการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการดังนี้

2.1 คณะ/ภาควิชาในวิทยาขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2.2 วิทยาเขตปัตตานี และเขตการศึกษาภูเก็ต สุราษฎร์ธานี และตรัง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปติดต่อประสานงานขอความอนุเคราะห์อาจารย์สำนักงานบัณฑิตศึกษาของวิทยาเขต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลให้ แล้วส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโปรแกรมลิสเรล(lisrel) ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ความถี่ ร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยหาค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลผลข้อมูลของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (สุเทพ สันติวรานนท์. 2548 : 113) ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย

1.00-1.80	มีระดับความเหมาะสมสอดคล้องน้อยที่สุด
1.81-2.60	มีระดับความเหมาะสมสอดคล้องน้อย
2.61-3.41	มีระดับความเหมาะสมสอดคล้องปานกลาง
3.42-4.22	มีระดับความเหมาะสมสอดคล้องมาก
4.23-5.00	มีระดับความเหมาะสมสอดคล้องมากที่สุด

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลผลข้อมูลของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (สุเทพ สันติวรานนท์. 2548 : 113) ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย

1.00 - 1.80	มีประสิทธิผลน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	มีประสิทธิผลน้อย
2.61 - 3.41	มีประสิทธิผลปานกลาง
3.42 - 4.22	มีประสิทธิผลมาก
4.23 - 5.00	มีประสิทธิผลมากที่สุด

4. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์และการถดถอยระหว่างตัวแปร ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเอสพีเอสเอส เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรล และใช้เกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2544 : 65) ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.00 - 0.29	ต่ำ
0 .30 - 0 .70	ปานกลาง
0.71 - 1.00	สูง

5. การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองเชิงสาเหตุตามแบบจำลองสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมลิสเรล แล้วทำการประมาณค่า พารามิเตอร์โดยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ตามแบบจำลองที่ใช้เป็นกรอบความคิดในการวิจัย ซึ่งมีตัวแปรที่ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวและตัวแปรแฝงภายใน 5 ตัว ผลการวิเคราะห์จะเสนอในรูปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งค่าสถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ

5.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)

5.2 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI)

5.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
(Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI)

5.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ
(Root Mean Squared Residual =RMR)

5.5 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของค่าความแตกต่างโดยประมาณ
(Root Mean Square Error of Approximation = RMSEA)

5.6 ดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบโมเดลการวิจัย (Comparative Fix Index = CFI)

5.7 ดัชนีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N = CN)

จากนั้นมีการประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบที่สำคัญในแบบจำลอง ภายหลังการประเมินความกลมกลืนของแบบจำลองในภาพรวมแล้ว โดยการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละส่วนว่ามีความถูกต้องและสามารถอธิบายได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และสร้างเป็นโมเดลจำลองรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3.1. ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามสมมติฐาน

3.2. ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ปรับโมเดลแล้ว

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมายดังรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

ta	แทน	ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร
tb	แทน	ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย

tc	แทน	ปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการ
td	แทน	ปัจจัยบรรยากาศของภาควิชา
te	แทน	ปัจจัยพฤติกรรมการสอนของอาจารย์
tf	แทน	ปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษา
txy	แทน	ปัจจัยประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

ตัวแปรที่สังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่

ta1	แทน	ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
ta2	แทน	ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร
ta3	แทน	คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร

ตัวแปรที่สังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่

tb1	แทน	ผู้นำทางวิชาการ
tb2	แทน	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
tc1	แทน	การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร
tc2	แทน	การจัดการเรียนการสอน
tc3	แทน	การพัฒนาอาจารย์
tc4	แทน	การส่งเสริมงานวิชาการ
td1	แทน	สภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไป
td2	แทน	บรรยากาศการทำงาน

te1	แทน	พฤติกรรมการสอนของอาจารย์
tf1	แทน	พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา
tf2	แทน	พฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อนของนักศึกษา
tx	แทน	ความสำเร็จในการดำเนินงานบริหารวิชาการ
ty	แทน	ความพึงพอใจในการทำงาน
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
TE	แทน	อิทธิพลรวมของตัวแปร (Total Effect)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร (Indirect Effect)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรงของตัวแปร (Direct Effect)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t
Chi-Square	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์(Chi-Square)
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การทำนาย
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
RMR	แทน	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (Root Mean Square Residual)
RMSEA	แทน	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
GFI	แทน	ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบโมเดลการวิจัย (Comparative Fit Index)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ คือ จำนวน และ ร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n= 339 คน)	ร้อยละ
1. กลุ่มสาขาวิชา		
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	50	14.75
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	197	58.11
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	92	27.14
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาโท	98	28.90
ปริญญาเอก	241	71.10
3. ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	119	35.10
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	120	35.40
รองศาสตราจารย์	91	26.84
ศาสตราจารย์	9	2.66
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	39	11.50
6 - 10 ปี	33	9.74
11- 15 ปี	65	19.17
16- 20 ปี	85	25.08
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	117	34.51

จากตารางที่ 3 แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามซึ่งมีจำนวน 339 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายอาจารย์ของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 197 คน (ร้อยละ 58.11) กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์จำนวน 92 คน (ร้อยละ 27.14) และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพจำนวน 50 คน (ร้อยละ 14.75) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกจำนวน 241 คน (ร้อยละ 71.10) และระดับปริญญาโท จำนวน 98 คน (ร้อยละ 28.90) มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์มากที่สุดจำนวน 120 คน (ร้อยละ 35.40) รองลงมาคือ ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 119 คน (ร้อยละ 35.10) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์จำนวน 91 คน (ร้อยละ 26.84) และตำแหน่งศาสตราจารย์จำนวน 9 คน (ร้อยละ 2.65) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปจำนวน 117 คน (ร้อยละ 34.51) รองลงมา 16-20 ปี จำนวน 85 คน (ร้อยละ 25.08) และน้อยที่สุดคือ 6-10 ปี จำนวน 33 คน(ร้อยละ 9.74)

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร การดำเนินงานบริหารวิชาการ บรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา สถิติพื้นฐานที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

	ปัจจัย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1.	**คุณลักษณะผู้นำ (ta)**	**4.08**	**0.76**	**มาก**	**1**
	1.1 ความเป็นผู้นำ (ta1)	4.08	0.76	มาก	
	1.2 ความสามารถในการบริหาร (ta2)	3.97	0.82	มาก	
	1.3 คุณธรรม จริยธรรม (ta3)	4.20	0.84	มาก	
2.	**พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (tb)**	**3.84**	**0.79**	**มาก**	**3**
	2.1 ผู้นำด้านวิชาการ (tb1)	3.88	0.79	มาก	
	2.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (tb2)	3.81	0.81	มาก	
3.	**การดำเนินงานบริหารวิชาการ (tc)**	**3.74**	**0.76**	**มาก**	**4**
	3.1 การพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร (tc1)	3.65	0.90	มาก	
	3.2 การจัดการเรียนการสอน (tc2)	3.84	0.79	มาก	
	3.3 การพัฒนาอาจารย์ (tc3)	3.82	0.85	มาก	
	3.4 การส่งเสริมงานวิชาการ (tc4)	3.70	0.69	มาก	
4.	**บรรยากาศของภาควิชา/สาขาวิชา (td)**	**3.84**	**0.73**	**มาก**	**3**
	4.1 บรรยากาศทางกายภาพทั่วไป (td1)	3.75	0.89	มาก	
	4.2 บรรยากาศการทำงาน (td2)	3.88	0.81	มาก	
5.	**พฤติกรรมของอาจารย์ (te)**	**3.99**	**0.62**	**มาก**	**2**
	5.1 พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ (te1)	3.99	0.62	มาก	
6.	**คุณลักษณะของนักศึกษา (tf)**	**3.44**	**0.68**	**ปานกลาง**	**5**
	6.1 พฤติกรรมในการเรียน (tf1)	3.29	0.78	ปานกลาง	
	6.2 พฤติกรรมสังคมกับกลุ่มเพื่อน (tf2)	3.39	0.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรแฝงของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการเกือบทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.44 – 4.08 ซึ่งอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก เรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำ พฤติกรรมของอาจารย์ พฤติกรรมของผู้บริหาร บรรยากาศของภาควิชา/สาขาวิชา การดำเนินงานบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 3.99, 3.84, 3.84, 3.74 ตามลำดับ ส่วน

ปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.44 และจากการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าตั้งแต่ 0.62 - 0.79 ซึ่งค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกันไม่มาก ปัจจัยที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.79 คือ ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร และปัจจัยที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเท่ากับ 0.62 คือ ปัจจัยพฤติกรรมของอาจารย์ และเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงแต่ละปัจจัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.29 ถึง 4.20 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.62 – 0.90 ประกอบด้วย

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีตัวชี้วัดที่เป็นตัวแปรที่สังเกตได้ ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ 4.08, 3.97, 4.20 ตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0 .76, 0 .82, 0.84 ตามลำดับ ซึ่งจัดว่ามีการกระจายแบบปกติ

พฤติกรรมของผู้บริหาร มีตัวชี้วัดที่เป็นตัวแปรที่สังเกตได้ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ 3.88 และ 3.81 ตามลำดับ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79, 0.82, 0.82 ตามลำดับ ซึ่งจัดว่ามีการกระจายแบบปกติ

การดำเนินงานบริหารวิชาการ มีตัวชี้วัดที่เป็นตัวแปรที่สังเกตได้ ได้แก่ การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ และการส่งเสริมงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ 3.65, 3.84, 3.82 , 3.70 ตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90, 0.79, 0.85 , 0.69 ตามลำดับ

บรรยากาศของภาควิชา/สาขาวิชา มีตัวชี้วัดที่เป็นตัวแปรที่สังเกตได้ ได้แก่ บรรยากาศภายในจากสภาพแวดล้อมทั่วไปทางกายภาพ และบรรยากาศการทำงานจากพฤติกรรมของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ 3.75 และ 3.88 ตามลำดับ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 และ 0.81 ตามลำดับ

พฤติกรรมของอาจารย์ มีตัวชี้วัดที่เป็นตัวแปรที่สังเกตได้ ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.99 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

คุณลักษณะของนักศึกษา มีตัวชี้วัดที่เป็นตัวแปรที่สังเกตได้ ได้แก่ พฤติกรรมในการเรียนและการสังคมกับกลุ่มเพื่อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.29 และ 3.39 ตามลำดับ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และ 0.69 ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ ระดับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ และความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ สถิติพื้นฐานที่ใช้ได้แก่ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปัจจัย	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ (txy)	3.72	0.61	มาก	
ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ (tx)	3.68	0.62	มาก	2
ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ (ty)	3.79	0.69	มาก	1

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยรวมและรายด้านทั้ง 2 มิติ มีประสิทธิผลระดับมาก โดยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.72 จำแนกเป็นความพึงพอใจในการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.79 และบุคลากรสายอาจารย์มีความเห็นว่าภาควิชา/สาขาวิชามีระดับความสำเร็จในการดำเนินงานบริหารงานวิชาการเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.68 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.61 - 0.69 แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลแตกต่างกันไม่มาก มิติที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดเท่ากับ 0.69 คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายอาจารย์ และความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ 0.62

2. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยแยกวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง จำนวน 7 ตัวแปร และวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 16 ตัวแปร ดังตารางที่ 6 และตารางที่ 7

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตัวแปร	คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	พฤติกรรมของผู้บริหาร	การดำเนินงานบริหารวิชาการ	บรรยากาศของสาขาวิชา	พฤติกรรมของอาจารย์	คุณลักษณะของนักศึกษา	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ
คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	1.00						
พฤติกรรมของผู้บริหาร	0.85**	1.00					
การดำเนินงานบริหารวิชาการ	0.79**	0.85**	1.00				
บรรยากาศของสาขาวิชา	0.78**	0.81**	0.77**	1.00			
พฤติกรรมของอาจารย์	0.55**	0.61**	0.63**	0.61**	1.00		
คุณลักษณะของนักศึกษา	0.47**	0.42**	0.42**	0.43**	0.44**	1.00	
ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	0.64**	0.71**	0.75**	0.71**	0.64**	0.51**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเป็นบวก และทุกคู่ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.42 - 0.85 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากันสูงมากที่สุด 2 คู่ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารกับปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการกับปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.85 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศของภาควิชา/สาขาวิชากับปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดมีความสัมพันธ์กันเท่ากัน 2 คู่ เช่นกัน คือ ปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษากับปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร และปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษากับปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.42

และพบว่า ปัจจัยประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ปัจจัยการดำเนินงานบริหาร วิชาการ(r_{xy} = 0.75) พฤติกรรมของผู้บริหาร, บรรยากาศของภาควิชา/สาขาวิชา (r_{xy} =0.71) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร, พฤติกรรมของอาจารย์ (r_{xy} =0.64) และ คุณลักษณะของนักศึกษา (r_{xy} = 0.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

	ta1	ta2	ta3	tb1	tb2	tc1	tc2	tc3	tc4	td1	td2	te1	tf1	tf2	tx	ty
ta1	1.00															
ta2	.87**	1.00														
ta3	.85**	.78**	1.00													
tb1	.79**	.75**	.82**	1.00												
tb2	.78**	.76**	.80**	92**	1.00											
tc1	.68**	.69**	.65**	.75**	.71**	1.00										
tc2	.70**	.70**	.72**	.83**	.76**	.82**	1.00									
tc3	.68**	.65**	.64**	.79**	.78**	.76**	.75**	1.00								
tc4	.66**	.68**	.69**	.80**	.76**	.69**	.77**	.71**	1.00							
td1	.52**	.50**	.46**	.51**	.52**	.54**	.48**	.50**	.40**	1.00						
td2	.73**	.69**	.75**	.77**	.79**	.62**	.72**	.71**	.70**	.47**	1.00					
te1	.51**	.51**	.53**	.66**	.54**	.53**	.66**	.54**	.63**	.36**	.62**	1.00				
tf1	.43**	.47**	.37**	42**	.37**	.39**	.33**	.40**	.39**	.34**	.37**	.38**	1.00			
tf2	.35**	.46**	.33**	.36**	.34**	.25**	.29**	.31**	.35**	.29**	.33**	.45**	.63**	1.00		
tx	.57**	.58**	.58**	.71**	.64**	.67**	.67**	.66**	.65**	.50**	.62**	62**	.50**	.39**	1.00	
ty	.59**	.55**	.56**	.65**	.62**	.63**	.64**	.61**	.59**	.50**	.67**	.59**	.41**	.39**	.80**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 16 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก และทุกคู่ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.25 ถึง 0.92 โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ(tb1) กับพฤติกรรมการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง(tb2) มีค่าเท่ากับ 0.92 รองลงมาคือค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร(ta1) กับ คุณลักษณะด้านความสามารถทางการบริหารของผู้บริหาร (ta2) มีค่าเท่ากับ 0.87 และตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ตัวแปรการดำเนินงานด้านการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร(tc1) กับคุณลักษณะของนักศึกษาด้านพฤติกรรมการสังคมกับกลุ่มเพื่อน(tf2) มีค่าเท่ากับ 0.25

นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จัดอยู่ในตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงเดียวกันมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ (tb1) กับพฤติกรรมการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง(tb2) ซึ่งอยู่ในตัวแปรแฝงของพฤติกรรมของผู้บริหาร (tb) มีค่าเท่ากับ 0.92 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร(ta1) กับ คุณลักษณะด้านความสามารถทางการบริหารของผู้บริหาร (ta2) ซึ่งอยู่ในตัวแปรแฝงคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร (ta) มีค่าเท่ากับ 0.87 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการพัฒนาหลักสูตรปรับปรุงหลักสูตร(tc1) กับ ตัวแปรการจัดการเรียนการสอน(tc2) ซึ่งอยู่ในตัวแปรแฝงการดำเนินงานบริหารวิชาการ มีค่าเท่ากับ 0.82

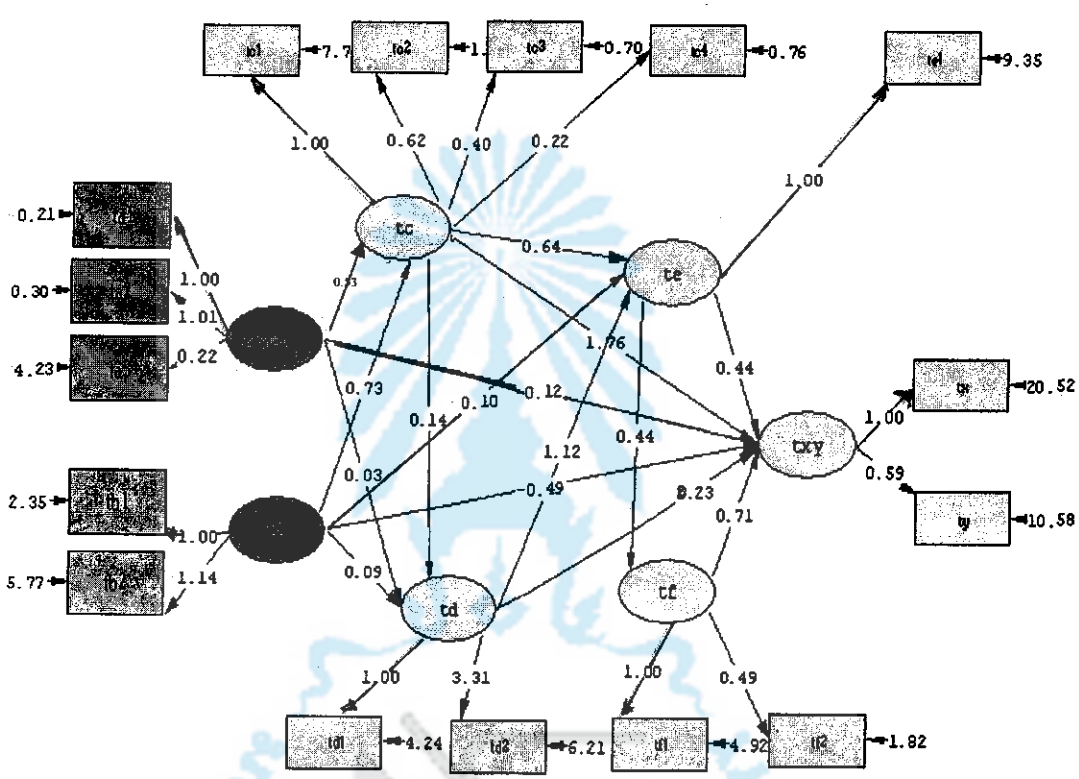
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลการวิเคราะห์ในตอนนี้นำเสนอแผนภาพแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามสมมติฐาน และโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ที่ปรับแก้แล้ว และความสอดคล้องของแต่ละโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งเสนอค่าสถิติแสดงค่าขนาดอิทธิพล มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามสมมติฐาน

จากโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดังภาพที่ 6

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดังภาพที่ 6



ค่าสถิติไค-สแควร์= 419.47, ค่าชั้นแห่งความอิสระ (df) = 88 ,ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) = 2.27

ภาพที่ 6 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชา ของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามสมมติฐาน

จากภาพที่ 6 แสดงโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามสมมติฐาน พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 6 ตัว มีตัวแปรที่สังเกตได้ซึ่งเป็นตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงจำนวน 14 ตัว และตัวแปรตามหรือตัวแปรผล คือ ประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้ 2 ตัว จำแนกได้ดังนี้

1. ตัวแปรสาเหตุ ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 6 ตัว ได้แก่ 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร(ta) มีตัวบ่งชี้ย่อย คือ ความเป็นผู้นำ(ta1) ความสามารถทางการบริหาร(ta2) และคุณธรรมจริยธรรม(ta3) 2) พฤติกรรมของผู้บริหาร(tb) มีตัวบ่งชี้ย่อย คือ พฤติกรรมด้านผู้นำทางวิชาการ(tb1) และพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (tb2) 3) การดำเนินงานบริหารวิชาการ(tc) มีตัวบ่งชี้ย่อย คือ การพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตร(tc1) การจัดการเรียนการสอน(tc2) การพัฒนาอาจารย์(tc3) และการส่งเสริมงานวิชาการ (tc4) 4) บรรยากาศของสาขาวิชา(td) มีตัวบ่งชี้ย่อย คือ บรรยากาศจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไป(td1) และบรรยากาศจากการทำงานร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน (td2) 5) พฤติกรรมของอาจารย์(te) มีตัวบ่งชี้ย่อย คือ พฤติกรรมการสอนของอาจารย์(te1) และ 6) คุณลักษณะของนักศึกษา(tf) มีตัวบ่งชี้ย่อย คือ พฤติกรรมทางการเรียน(tf1) และพฤติกรรมของสังคมกลุ่มเพื่อน (t2)

2. ตัวแปรผลคือ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ(txy) ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย คือ ระดับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ (tx) และ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ (ty)

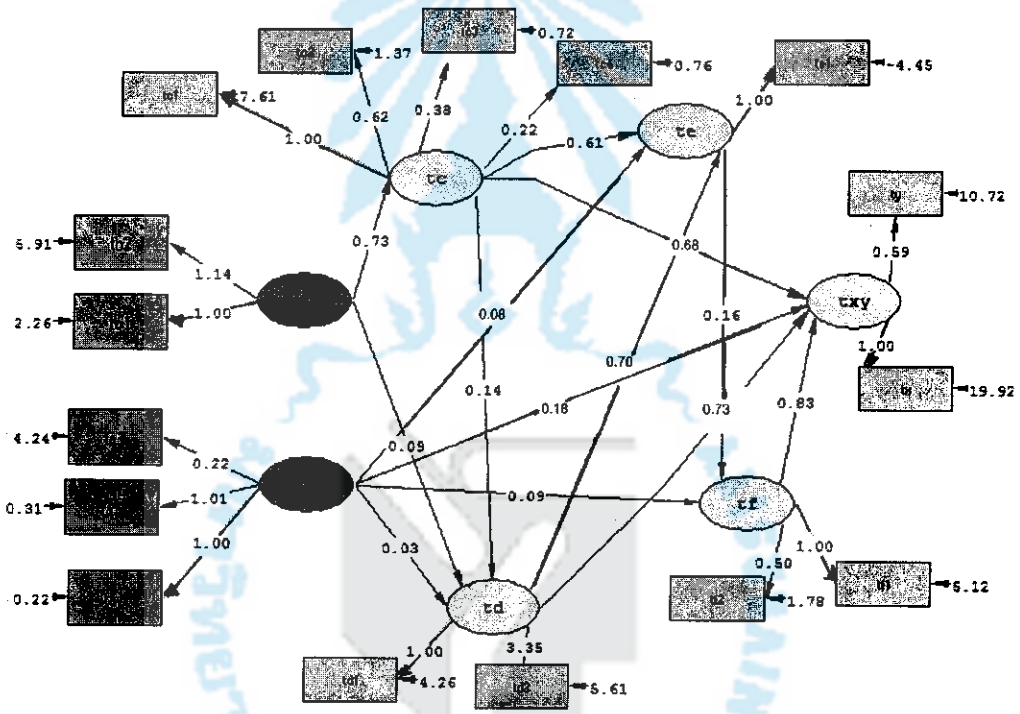
และจากแบบจำลองโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามสมมติฐาน มีเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร(ta) มีเส้นทางอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (txy) โดยอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่าน ปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการ(tc) บรรยากาศของสาขาวิชา(td) พฤติกรรมของอาจารย์(te) และคุณลักษณะของนักศึกษา(tf)

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร(tb) มีเส้นทางอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์(txy) โดยอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่าน ปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการ(tc) บรรยากาศของ สาขาวิชา(td) พฤติกรรมของอาจารย์(te) และคุณลักษณะของนักศึกษา(tf)

3.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ปรับใหม่

ในการปรับโมเดลนั้น ผู้วิจัยได้เริ่มต้นจากการปรับโมเดลซึ่งเป็นเมตริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน โดยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับโมเดลที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งแรก หลังจากปรับโมเดลมีผลการวิเคราะห์ดังภาพที่ 7



ค่าสถิติไค-สแควร์= 317.42, ค่าชั้นแห่งความอิสระ (df) = 81 ,ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) = 0. 09

ภาพที่ 7 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ปรับใหม่

จากภาพที่ 7 หลังจากปรับโมเดล โดยการตัดเส้นอิทธิพลบางเส้นในโมเดลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเลือกตัดเส้นทางที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดออกจากโมเดล ได้แก่ 1) เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร(ta) กับการดำเนินงานบริหารวิชาการ(tc) 2) เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรพฤติกรรมของผู้บริหาร(tb) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ(txy) 3) เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรพฤติกรรมของผู้บริหาร(tb) กับ พฤติกรรมของอาจารย์ (txy) และ 4) เส้นทางอิทธิพลระหว่างพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ (te) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (txy) ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ปรับใหม่ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน อีกครั้งพบว่า มีผลการตรวจสอบค่าสถิติไค-สแคว์มีค่าเท่ากับ 317.42 มีค่าความน่าจะเป็นที่จะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อน (p) เท่ากับ .02 มีองศาอิสระ(df) เท่ากับ 81 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.90 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.93 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.98 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.03 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณค่า(RMSEA) เท่ากับ 0.09 ซึ่งโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในภาพรวมมีค่าสถิติบางตัวเหมาะสมมากขึ้นที่จะมองว่าค่าสถิติความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสถิติตรวจสอบความตรงและความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม

รายการ	เกณฑ์ตรวจสอบความสอดคล้อง	ค่าคำนวณจากข้อมูลเชิงประจักษ์	ผลที่ได้
1. ระดับความกลมกลืน(Goodness of Fit)			
1.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Relative Chi – Square)	ไม่เกิน 2 (p >.05)	3.91 p = .02	-
1.2 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI)	≥ .90	.90	สอดคล้อง
1.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI)	≥ 0.90	0.93	สอดคล้อง
1.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (Root Mean Square Residual = RMR)	เข้าใกล้ 0	1.37	-
1.5 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation = RMSEA)	< 0.05 G00D < 0.10 MEDI	0.09	สอดคล้อง
1.6 ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Normed Fit Index = NFI)	≥ 0.90	0.98	สอดคล้อง
1.7 ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Non-Normed Fit Index = NNFI)	เข้าใกล้ 1	0.97	สอดคล้อง
1.8 ดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบโมเดลการวิจัย (Comparative Fit Index = CFI)	สัมพันธ์กับ NNFI (0-1)	0.98	สอดคล้อง
1.9 ดัชนีวัดความสอดคล้องความคลาดเคลื่อน (Standardized RMR)	< 2 < 0.05 G00D	0.03	สอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จากผลการวิเคราะห์ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ปรับใหม่ จากภาพที่ 7 พบว่า

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นตัวแปรแฝงภายนอกประกอบด้วย 2 ตัว คือ

1.1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และ พฤติกรรมของผู้บริหาร โดยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อ บรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ คุณลักษณะของนักศึกษา และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โดยผ่านปัจจัยบรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจาย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา

1.2 พฤติกรรมของผู้บริหาร มีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อการดำเนินงานบริหารวิชาการ และบรรยากาศของสาขาวิชา และมีเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ คุณลักษณะของนักศึกษา และประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โดยส่งผ่านพฤติกรรมของอาจารย์ บรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา

2. ตัวแปรแฝงภายในซึ่งเป็นตัวคั่นกลางระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวสุดท้ายของตัวแปร คือ ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ประกอบด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุ 4 ตัว ได้แก่

2.1 การดำเนินงานบริหารวิชาการ มีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และมีเส้นทางอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โดยส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา

2.2 บรรยากาศของสาขาวิชา มีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อ พฤติกรรมของอาจารย์ และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โดยส่งผ่านปัจจัย พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา

2.3 พฤติกรรมของอาจารย์ มีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะของนักศึกษา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยส่งผ่านปัจจัย คุณลักษณะของนักศึกษา

2.4 คุณลักษณะของนักศึกษา มีเส้นทางอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

และจากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ปรับแล้ว

ตัวแปรผล / ตัวแปรเหตุ	การดำเนินงานบริหารวิชาการ			บรรยากาศของ สาขาวิชา			พฤติกรรมของอาจารย์			คุณลักษณะของนักศึกษา			ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	-	-	-	.03**	-	.03**	.08**	-	.08**	.09**	-	.09**	.31*	.13	.18*
พฤติกรรมของผู้บริหาร	.73**	-	.73**	.19	.10	.09	.67**	.67*	-	.11	.11	-	.85*	.85*	-
การดำเนินงานบริหารวิชาการ	-	-	-	.14**	-	.14**	.77**	.16*	.61**	.12	.12	-	.98**	.36	.62**
บรรยากาศของ สาขาวิชา	-	-	-	-	-	-	.70**		.70**	.19**	.19**	-	.88**	.15	.73**
พฤติกรรมของอาจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.16**	-	.16**	.13	.13	-
คุณลักษณะของนักศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.83**	-	.83**
สัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2)	.88			.79			.70			.61			.85		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสถิติไค-สแควร์ = 317.42 ค่าชั้นแห่งความอิสระ = 81 ดัชนีวัดความกลมกลืน = .90 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว = .93 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ = .03 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของค่าความแตกต่างโดยประมาณ = .09 ดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบโมเดลการวิจัย = .98

จากตารางที่ 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า

1. ปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ได้แก่ คุณลักษณะของนักศึกษา มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.83 รองลงมาคือบรรยากาศของสาขาวิชา มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.73 การดำเนินงานบริหารวิชาการ มีขนาดอิทธิพล 0.62 ส่วนคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีขนาดอิทธิพลน้อยที่สุด เท่ากับ 0 .18

2. ปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อม ต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แก่

2.1 พฤติกรรมของผู้บริหาร มีเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.85 โดยส่งผ่านปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการ ส่งผ่านบรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา

2.2 การดำเนินงานบริหารวิชาการ มีเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.36 โดยส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา

2.3 บรรยากาศของสาขาวิชา มีเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.15 โดยส่งผ่านปัจจัย พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา

2.4 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.13 โดยส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา

2.5 พฤติกรรมของอาจารย์ผู้สอน มีเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.13 โดยส่งผ่านปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษา

3. ปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โดยรวมสูงสุด ได้แก่

3.1 การดำเนินงานบริหารวิชาการ มีเส้นทางอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.98 โดยรวมอิทธิพลจากทางตรงเท่ากับ 0.62 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.36

3.2 บรรยากาศของสาขาวิชา มีเส้นทางอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.88 โดยรวมอิทธิพลจากทางตรงเท่ากับ 0.15 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.73

3.3 พฤติกรรมของผู้บริหาร มีเส้นทางอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .85 โดยรวมจากอิทธิพลทางอ้อมมีค่าเท่ากับ 0.85 ซึ่งส่งผ่านปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการส่งผ่านบรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา

3.4 คุณลักษณะของนักศึกษา มีเส้นทางอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .83

3.5 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีเส้นทางอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .31 โดยรวมจากอิทธิพลทางตรงซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.13 และอิทธิพลทางอ้อมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.18 ที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศของภาควิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา

3.6 พฤติกรรมของอาจารย์ มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.13 จากอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษา

จากโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ปรับใหม่ สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุในรูปแบบโครงสร้างตัวแปรแฝงภายใน (Structural Model) ได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของคุณลักษณะของนักศึกษา บรรยากาศของสาขาวิชา การดำเนินงานบริหารวิชาการ และคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โดยทุกตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 85

2. คุณลักษณะของนักศึกษา ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพฤติกรรมของอาจารย์ และปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โดยทุกตัวแปรร่วมกันพยากรณ์คุณลักษณะของนักศึกษา ได้ร้อยละ 61

3. พฤติกรรมของอาจารย์ ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของบรรยากาศของสาขาวิชา การดำเนินงานบริหารวิชาการ และคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โดยทุกตัวแปรร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมของอาจารย์ ได้ร้อยละ 70

4. บรรยากาศของสาขาวิชา ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของการดำเนินงานบริหารวิชาการ พฤติกรรมของผู้บริหารและปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โดยสมการนี้สามารถพยากรณ์ปัจจัยบรรยากาศของสาขาวิชา ได้ร้อยละ 79

5. การดำเนินงานบริหารวิชาการ ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยสมการนี้สามารถพยากรณ์การดำเนินงานบริหารวิชาการ ได้ร้อยละ 88

และจากการศึกษาเส้นทางอิทธิพลของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามสมมติฐาน ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เปรียบเทียบกับโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ปรับใหม่ มีเส้นทางอิทธิพลที่เหมือนและต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ในโมเดลตามสมมติฐานมีเส้นทางอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลทางตรงไปยังการดำเนินงานบริหารวิชาการ บรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และประสิทธิผลการบริหารวิชาการ แต่ในโมเดลเชิงประจักษ์ที่ปรับแล้วมีเส้นทางอิทธิพลทางตรงส่งผลไปยังบรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และมีการปรับเส้นทางตรงที่ส่งผลไปยังการดำเนินงานบริหารวิชาการ เนื่องจากไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้พบว่ามีเส้นทางใหม่เกิดขึ้น คือปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร หลังจากปรับแล้วส่งผลทางตรงไปยังคุณลักษณะของนักศึกษาด้วย

2. ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร ในโมเดลตามสมมติฐานมีเส้นทางอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลทางตรงไปยังการดำเนินงานบริหารวิชาการ บรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และประสิทธิผลการบริหารวิชาการ แต่ในโมเดลเชิงประจักษ์ที่ปรับใหม่มีเส้นทางอิทธิพลทางตรงส่งผลไปยังการดำเนินงานบริหารวิชาการ และบรรยากาศของสาขาวิชา เท่านั้น ส่วนพฤติกรรมของอาจารย์ ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ มีผลทางอ้อม ซึ่งไม่สอดคล้องกับโมเดลตามสมมติฐาน

3. ปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการ พบว่าทั้ง 2 โมเดล มีความสอดคล้องกัน คือ มีเส้นทางอิทธิพลส่งผลทางตรงไปยังบรรยากาศของสาขาวิชา และส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมของอาจารย์ และประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

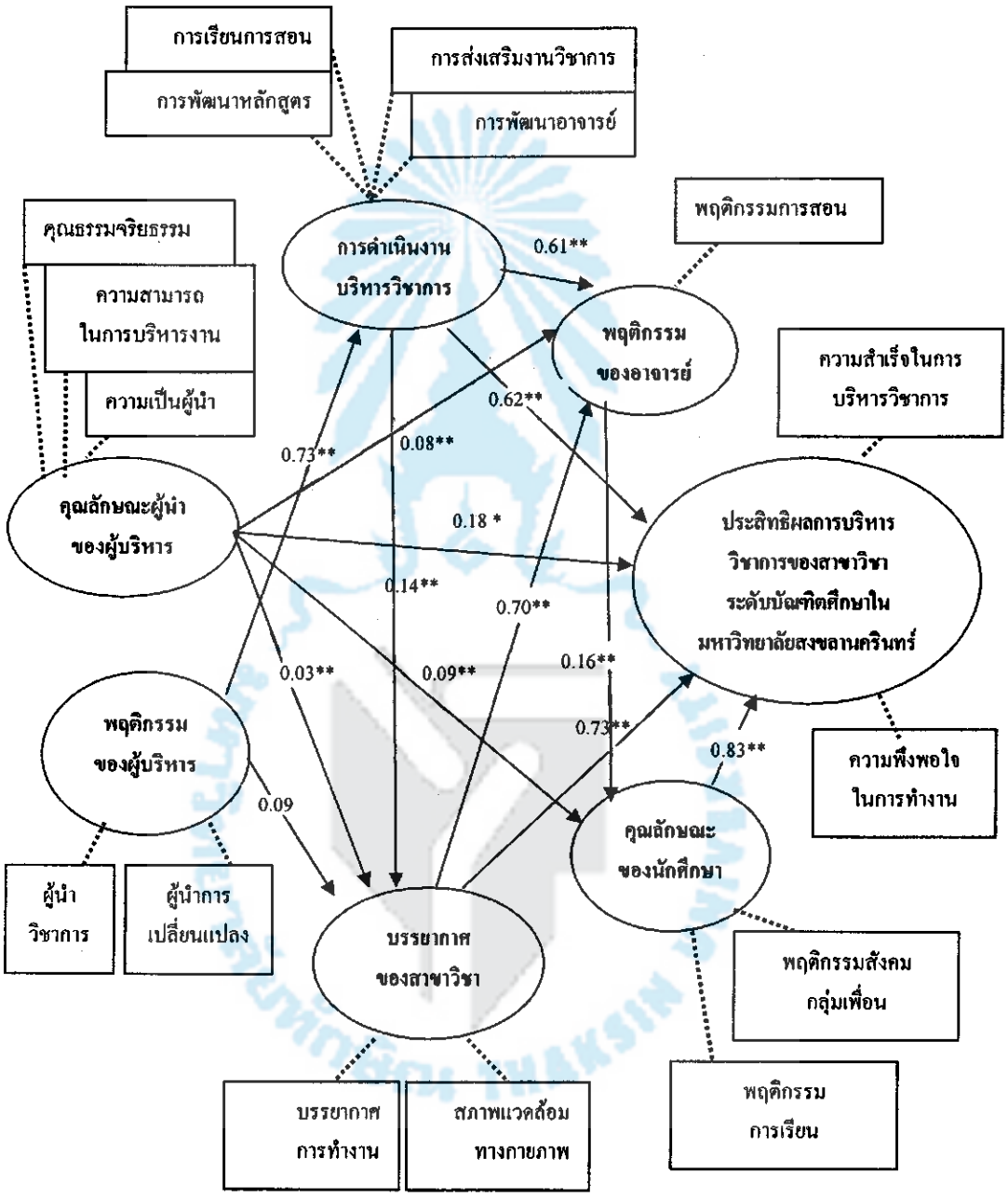
4. ปัจจัยบรรยากาศของสาขาวิชา พบว่าทั้ง 2 โมเดล มีความสอดคล้องกัน คือ มีเส้นทางอิทธิพลส่งผลทางตรงไปยังพฤติกรรมของอาจารย์ และส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

5. ปัจจัยพฤติกรรมของอาจารย์ ในโมเดลตามสมติฐานมีเส้นทางอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลไปยังคุณลักษณะของนักศึกษา และส่งผลทางตรงและทางอ้อมไปยังประสิทธิผลการบริหารวิชาการ แต่ในโมเดลเชิงประจักษ์ที่ปรับใหม่ มีเฉพาะเส้นทางส่งผลไปยังคุณลักษณะของนักศึกษา ส่วนเส้นทางที่ส่งผลไปยังประสิทธิผลการบริหารวิชาการจะส่งผลทางอ้อม

6. ปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษา พบว่าทั้ง 2 โมเดล มีความสอดคล้องกัน คือ มีเส้นทางอิทธิพลส่งผลทางตรงไปยังประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ปรับใหม่ มีเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ดังภาพที่ 8

เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ปรับใหม่

บทที่ 5
บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. เพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายอาจารย์ ที่ปฏิบัติงานสอนในสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2551 จำนวน 1,600 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนเฉพาะสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2551 จำนวน 350 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามโดยสอบถามบุคลากรสายอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร บรรยากาศของสาขาวิชา การดำเนินงานบริหารวิชาการ พฤติกรรมของอาจารย์ คุณลักษณะของผู้เรียน และประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการดำเนินงานบริหารวิชาการ ปัจจัยด้านบรรยากาศของสาขาวิชา ปัจจัยด้านพฤติกรรมของอาจารย์ และปัจจัยคุณลักษณะนักศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.1 เชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 7 คน

1.2 แจ้งไปยังผู้บริหารของคณะ/ภาควิชา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.3 แจ้งไปยังผู้บริหารของคณะ/ภาควิชามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทั้ง 5 วิทยาเขต ที่เป็นพื้นที่ของการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการดังนี้

2.1 คณะ/ภาควิชาในวิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2.2 วิทยาเขตปัตตานี และเขตการศึกษาภูเก็ต สุราษฎร์ธานี และตรัง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปติดต่อประสานงานขอความอนุเคราะห์อาจารย์สำนักงานบัณฑิตศึกษาของวิทยาเขต และนักวิเคราะห์นโยบายและแผนของคณะต่างๆ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลให้ แล้วส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโปรแกรมลิสเรล ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ความถี่ ร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์และการถดถอยระหว่างตัวแปร ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเอสพีเอสเอสเพื่อใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรล

5. การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองเชิงสาเหตุตามแบบจำลองสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมลิสเรล แล้วทำการประมาณค่า พารามิเตอร์ โดยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ตามแบบจำลองที่ใช้เป็นกรอบความคิดในการวิจัย ซึ่งมีตัวแปรที่ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวและตัวแปรแฝงภายใน 5 ตัว ผลการวิเคราะห์จะเสนอในรูปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งค่าสถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ

5.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)

5.2 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI)

5.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI)

5.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (Root Mean Squared Residual =RMR)

5.5 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation = RMSEA)

5.6 ดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบโมเดลการวิจัย (Comparative Fix Index = CFI)

5.7 ดัชนีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N = CN)

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการมีจำนวน 6 ปัจจัย เกือบทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมของอาจารย์ พฤติกรรมของผู้บริหาร บรรยากาศของสาขาวิชา การดำเนินงานบริหารวิชาการ มีเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 3.99, 3.84, 3.84, 3.74 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือเท่ากับ 3.44 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง มีค่าเป็นบวกทั้งหมด และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0 .42 - 0.85 และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการ รองลงมาคือพฤติกรรมของผู้บริหาร บรรยากาศของสาขาวิชา คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.72 จำแนกเป็นความพึงพอใจในการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.79 และมีระดับความสำเร็จในการดำเนินงานบริหารงานวิชาการเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.68

3. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีการพัฒนาปรับใหม่ พบว่า ผลการตรวจสอบค่าสถิติไค-สแคว์มีค่าเท่ากับ 317.42 มีค่าความน่าจะเป็นที่จะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อน (p) เท่ากับ .02 มีองศาอิสระ(df) เท่ากับ 81 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ .90 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .93 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .98 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ .03 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณค่า(RMSEA) เท่ากับ .09 ซึ่งโมเดลที่ปรับใหม่มีค่าสถิติเหมาะสมมากขึ้นกว่าโมเดลตามสมมติฐาน และจากผลการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าในภาพรวมมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติความกลมกลืนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

นอกจากนี้พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการที่มีการพัฒนาปรับโมเดลใหม่ ปัจจัยทุกตัวสามารถพยากรณ์อธิบายเส้นทางอิทธิพลประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ร้อยละ 85 และโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีเส้นทางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีเส้นทางอิทธิพลส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ คุณลักษณะของนักศึกษา และส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร มีเส้นทางอิทธิพลส่งผลทางตรงต่อการดำเนินงานบรรยากาศของสาขาวิชา และส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมของอาจารย์ คุณลักษณะของนักศึกษาและประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

3. การดำเนินงานบริหารวิชาการ มีเส้นทางอิทธิพลส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และส่งผลทางอ้อมต่อคุณลักษณะของนักศึกษา โดยส่งผ่านพฤติกรรมของอาจารย์

4. บรรยากาศของสาขาวิชา มีเส้นทางอิทธิพลส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมของอาจารย์และประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และส่งผลทางอ้อมต่อคุณลักษณะของนักศึกษา โดยส่งผ่านพฤติกรรมของอาจารย์

5. พฤติกรรมของอาจารย์ มีเส้นทางอิทธิพลส่งผลทางตรงต่อปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษา และ ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โดยส่งผ่านคุณลักษณะของนักศึกษา

6. คุณลักษณะของนักศึกษา มีเส้นทางอิทธิพลส่งผลทางตรงต่อปัจจัยประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า

1.1 ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

จากข้อมูลเชิงประจักษ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร คือ ด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ความสามารถทางการบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติกำจร กุศล (2543 : 7) ที่สรุปว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด บุคลิกภาพ และความสามารถเชิงทักษะ สอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวี (2545 : 16) ที่ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารว่าประกอบด้วยวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และความสามารถทางการบริหาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวิน ทองแพง (2549 : 2) ที่มีความเห็นว่าคุณลักษณะที่ผู้บริหารต้องมี คือการเป็นผู้นำ มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ เป็นต้นแบบการวางตัวในสังคม รวมทั้งมีความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และอารมณ์

1.2 ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร

จากข้อมูลเชิงประจักษ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารประกอบด้วยตัวชี้วัดพฤติกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการวางแผนงานร่วมกับคณะอาจารย์ในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารส่วนมากมีภาวะผู้นำทางวิชาการและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับการทำงานได้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดในสังคม ทำให้ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับดี ดังที่ ภารดี อนันต์นาวี (2545 : 51) และวิมลรัตน์ บุญชู (2549 : 30) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษารวมทั้งผู้ร่วมงาน และองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

และจากการศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมารศรี สุทธานิธิ. (2540 : 151-152) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และสมิธ (รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. 2549 : 99 อ้างอิงจาก Smith.1984 : 716) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับระบบองค์การของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการจัดระบบองค์การ

1.3. ปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการ

ผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงประจักษ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า การดำเนินงานบริหารวิชาการ มีตัวชี้วัดการดำเนินงานบริหารวิชาการได้แก่ การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ และการส่งเสริมงานวิชาการ ซึ่งการดำเนินงานทุกรายการมีค่าเฉลี่ยที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานบริหารวิชาการของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมทางวิชาการ มีการให้สมาชิกหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งทำให้เกิดผลดีและมีประสิทธิผลสูงสุด

1.4. ปัจจัยบรรยากาศของสาขาวิชา

ผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงประจักษ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าบรรยากาศของสาขาวิชา ซึ่งมีตัวชี้วัดของบรรยากาศของสาขาวิชา คือบรรยากาศภายในจากสภาพแวดล้อมทั่วไปทางกายภาพและบรรยากาศการทำงานจากพฤติกรรมของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าภาควิชา/สาขาวิชามีความพร้อมทั้งด้านอาคารสถานที่ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ส่งเสริมต่อการทำงาน และสภาพบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทั้งหัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชาและอาจารย์ผู้สอน ส่งผลให้ภาพรวมของบรรยากาศของภาควิชา/สาขาวิชา อยู่ในระดับดี สอดคล้อง

กับงานวิจัยของธวัช กรุดมณี (2542 : 74) ที่กล่าวว่า แนวทางที่จะดำเนินการให้โรงเรียนประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น แนวทางหนึ่งที่สำคัญคือการทำให้โรงเรียนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ เกิดบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมารศรี สุธานิธิ. (2540 : 61) ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในการจูงใจบุคลากรในองค์การให้ความเต็มใจและมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรยากาศในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและพบว่า ปัจจัยบรรยากาศของสาขาวิชา เป็นปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในระดับมาก รองจากการการดำเนินงานบริหารวิชาการ

1.5 ปัจจัยพฤติกรรมของอาจารย์

ผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงประจักษ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า พฤติกรรมของอาจารย์มีตัวชี้วัดที่เป็นตัวแปรที่สังเกตได้ คือ พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองและเรียนรู้วิธีการเรียนการสอนใหม่ สอดคล้องกับ ฮอย และมิสเกล (วิมลรัตน์ บุญชู. 2549 : 30 อ้างอิงจาก Hoy and Miskel . 1991 : 327) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของครูเป็นสิ่งสำคัญสำหรับประสิทธิผลการจัดการศึกษา และเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา และพบว่าพฤติกรรมของอาจารย์ เป็นปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในระดับปานกลาง

1.6 ปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษา

ผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงประจักษ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าคุณลักษณะของนักศึกษามีตัวชี้วัดที่เป็นตัวแปรที่สังเกตได้ ได้แก่ พฤติกรรมในการเรียน และการสังคมกับกลุ่มเพื่อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษากับประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากแบบสอบถามนี้สอบถามจากความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนจากการรับรู้ถึงคุณลักษณะของนักศึกษา ซึ่งข้อคำถามบางข้ออาจารย์ผู้สอนอาจประเมินไม่ได้ ทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

ผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงประจักษ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าประสิทธิผลการบริหารวิชาการมีตัวชี้วัดที่เป็นตัวแปรที่สังเกตได้ ได้แก่ ระดับความสำเร็จของการบริหารวิชาการและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมและรายด้านทั้ง 2 มิติ มีประสิทธิผลระดับมาก โดยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.72 จำแนกเป็นความพึงพอใจในการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.79 และบุคลากรสายอาจารย์มีความเห็นว่าภาควิชา/สาขาวิชามีระดับความสำเร็จในการดำเนินงานบริหารงานวิชาการเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.68 สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1982 : 39) ที่ว่า ความพึงพอใจเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งที่มีประสิทธิผล และเมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตามมา ส่วน ฮาร์แรลล์ (พัชรีวรรณ กิจมี. 2549 : 154 อ้างอิงจาก Harrell. 1972 : 260) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคลากรทำงานนั้นด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพในงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัล บางประเสริฐ (2544 : 154) พบว่า ความพอใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วัตรภู อาจหาญ (2542 : 153) พบว่า ความพึงพอใจมีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

3. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า มีเส้นทางอิทธิพล ดังนี้

3.1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษาซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภารดี อนันต์นาวี (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ พบว่าปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโดยผ่านปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และปัจจัยพฤติกรรม

การบริหารของผู้บริหาร และส่งผลทางอ้อมต่อปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร และส่งผลทางอ้อมต่อบรรยากาศองค์การ โดยส่งผ่านปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

3.2 พฤติกรรมของผู้บริหาร จากการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร ไม่มีผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .85 โดยส่งผ่านปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการส่งผ่านบรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กิจมี (2549 : 131) ที่พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบุคลากรและส่งผลทางอ้อมไปยังปัจจัยประสิทธิผลองค์การและสุขภาพองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิศักดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยรวมและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การ เช่นเดียวกับ กับงานวิจัยของ ดวงสมร กลิ่นเจริญ (2545 : 50) พบว่า พฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนและยังเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนอีกด้วย

และผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร ไม่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเกิดจากระบบการบริหารงานของภาควิชา/สาขาวิชาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ส่วนมาก จะเน้นในเรื่องความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานบริหารงาน บรรยากาศของสาขาวิชา เพราะพฤติกรรมการบริหารงานแบบมุ่งผลสำเร็จของงานมากกว่าปัจจัยสิ่งอื่น ๆ อาจทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมต่อความรู้สึกของบุคลากรในภาควิชา/สาขาวิชา เพราะเน้นงานมากกว่าเน้นคน จากการบริหารโดยเน้นเรื่องกระบวนการดำเนินงานบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศในการทำงาน ก็จะส่งผลทางอ้อมไปยังประสิทธิผลการบริหารวิชาการที่มีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม (Hoy and Miskel. 2001 : 156) ดังนั้นปัจจัยพฤติกรรมการบริหารจึงไม่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ แต่ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยผ่านพฤติกรรมของอาจารย์ บรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา

3.3 การดำเนินงานบริหารวิชาการ จากการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า การดำเนินงานบริหารวิชาการของสาขาวิชาส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศของสาขาวิชา และ

ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โดยส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศของสาขาวิชา พฤติกรรมของอาจารย์ และคุณลักษณะของนักศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และจากผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อปัจจัยการดำเนินงาน โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 88 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงาน ถือเป็นวิธีการที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานวิชาการ เมื่อผู้บริหารมีความสามารถทั้งทางผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดกระบวนการดำเนินงานบริหารวิชาการในด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดีแล้ว จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานแก่พฤติกรรมของอาจารย์ ที่ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้อาจารย์มีพฤติกรรมการสอนที่ดี และส่งผลต่อนักศึกษา และทำให้ สาขาวิชา มีประสิทธิผล ในการดำเนินงานมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุพิศ ประสพศิลป์ (2540 : 59) พบว่า ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ

3.4 บรรยากาศของสาขาวิชา จากการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าบรรยากาศของสาขาวิชา มีอิทธิพลทางตรงต่อ พฤติกรรมของอาจารย์ และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยส่งผ่านพฤติกรรมของอาจารย์และคุณลักษณะของนักศึกษา และมีค่าอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและอาจารย์ ในภาควิชา/สาขาวิชา มีส่วนในการสร้างบรรยากาศองค์การ ถ้าบรรยากาศองค์การดี ทำให้สมาชิกในองค์การมีความตั้งใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การมีความสำเร็จการดีตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรีวรรณ กิจมี(2549 : 131) ที่พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ ถ้าบรรยากาศองค์การดี ทำให้สุขภาพองค์การดีตามไปด้วย ซึ่ง ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 189) อธิบายว่า บรรยากาศองค์การเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครูที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร นอกจากนั้น ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 413) ยังอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพองค์การที่ดี จะมีบรรยากาศแบบเปิดและสมาชิกจะมีความสัมพันธ์แบบเปิดด้วย

3.5 พฤติกรรมของอาจารย์ จากการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า พฤติกรรมของอาจารย์ผู้สอน มีเฉพาะอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยส่งผ่านคุณลักษณะของนักศึกษา ซึ่งจากสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้คาดว่าปัจจัยพฤติกรรมของอาจารย์

มีความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งความสัมพันธ์ทางอ้อมส่งผ่านคุณลักษณะของนักศึกษา ซึ่งผลการวิจัยที่ค้นพบที่พฤติกรรมของอาจารย์ ไม่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ อาจเนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่มีภาระหลักในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา เพื่อให้มีนักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ส่วนการพัฒนาตนเองตนเองเพื่อปรับคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ เห็นว่าเป็นภารกิจรอง

3.6 คุณลักษณะของนักศึกษา จากการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์พบว่า คุณลักษณะของนักศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลรัตน์ บุญชู (2549 : 30) ที่พบว่าองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของนักเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานได้แก่ บรรยากาศจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สนับสนุนในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรเอาใจใส่ในเรื่องนี้ให้มาก อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การตามมา ซึ่งปัจจัยที่ช่วยส่งผลให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีนั้นมาจากปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการบริหารงาน และมีคุณธรรมจริยธรรม พฤติกรรมการบริหาร ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการซึ่งเป็นกระบวนการทำงานในด้านการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ และการส่งเสริมงานวิชาการ นอกจากปัจจัยบรรยากาศในการทำงานของภาควิชา/สาขาวิชาจะส่งผลประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์แล้วยังส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ซึ่งส่งผลต่อไปยังคุณลักษณะของนักศึกษาด้วย ดังนั้นหากผู้บริหารให้ความสำคัญกับบรรยากาศของภาควิชา/สาขาวิชาเป็นอย่างดีแล้ว จะทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพสูงและเป็นภาควิชา/สาขาวิชาที่มีความเป็นเลิศได้อีกด้วย

2. ปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการของภาควิชา/สาขาวิชา ซึ่งได้แก่ กระบวนการการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์และการส่งเสริมงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และพบว่าปัจจัยการดำเนินงานขององค์การได้รับอิทธิพลทางตรง มาจากปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การเป็นผู้นำทางวิชาการ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยการดำเนินงานของภาควิชา/สาขาวิชาได้ร้อยละ 88 ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงศิลปะและกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีการจัดวางแผนการทำงานของภาควิชา/สาขาวิชาที่จะช่วยในการบังคับบัญชาและควบคุมการทำงานตลอดจนมีวิธีการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงบรรยากาศองค์การ ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของอาจารย์ ที่จะส่งผลกระทบโดยตรงไปถึงประสิทธิผลการบริหารวิชาการขององค์การด้วย

3. ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อการดำเนินงานบริหารวิชาการ บรรยากาศของภาควิชา/สาขาวิชา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศ พฤติกรรมของอาจารย์ คุณลักษณะของนักศึกษา และมีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งไปยังประสิทธิผลการการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารต้องประเมินตนเองและประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบสถานการณ์ และเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

4. ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของบริหารมีอิทธิพลต่อปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารนอกจากจะมีทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารแล้ว ควรมีภาวะผู้นำ โดยมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียน และพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา

5. ควรจัดให้มีการประเมินปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลขององค์การเป็นเป็นด้านๆ อย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ เพื่อทำให้ทราบว่า ขณะนี้ประสิทธิผลขององค์การของภาควิชา/สาขาวิชาเป็นอย่างไร และจะได้เป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาภาควิชา/สาขาวิชาต่อไป และยังทำให้ผู้บริหารมีทิศทางในการบริหารงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยนำข้อมูลที่ได้รับมากำหนดเป็นนโยบาย มาตรการ และแผนการปฏิบัติงานในภาควิชา/สาขาวิชาได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ นี้ โมเดลที่ได้สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการไปพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การของหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนได้ จึงควรมีการทำวิจัยเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ในระดับระดับอุดมศึกษาในสถาบันของเอกชนและรัฐบาล

2. จากผลการวิจัยพบว่า บางปัจจัยไม่ส่งผลทางตรงและบางปัจจัยไม่ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยในอดีต ดังนั้นควรมีการทำวิจัยหรือตรวจสอบซ้ำว่า ปัจจัยเหล่านั้นส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ขององค์การจริงหรือไม่ โดยใช้หน่วยงานที่มีบริบทต่างกันมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3. ควรมีการเก็บข้อมูลและศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่มกับผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนก พานทอง. (2547). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรรณิการ์ สุขเกษม. (2550). คู่มือการประยุกต์ใช้โปรแกรมลิสเรล. กรุงเทพฯ : สามลดา.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). จอมปราชญ์นักศึกษา : สังเคราะห์ วิเคราะห์และประยุกต์แนวพระราชดำรัสด้านการศึกษาและการพัฒนาคน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ซัคเซสมีเดีย.

เกียรติกำจร กุศล. (2543). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จรัล บางประเสริฐ. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีด่านตรวจคนเข้าเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จรัส สุวรรณเวลา. (2542). " วิกฤตอุดมศึกษาไทย," สุโขทัยธรรมาธิราช. 12(1), 45 - 53.

จรัส สุวรรณเวลา. (2545). อุดมศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทรานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บุ๊คพอยท์.

จารุพร แสงเป่า. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2543). การพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2543). "โมเดล LISREL เพื่อการวิจัย," สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2549, จาก http : //www.watpon.com

ชนิดา เพชรทองคำ. (2542). การวิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล. ดุษฎีนิพนธ์ วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ชูศรี ถนอมกิจ (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต : ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชิดชนก เชิงเชาว์, อำภา บุญช่วย และทวี ทองคำ. (2541). "การวิเคราะห์โครงสร้างขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้," สงขลานครินทร์ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 4(2), 132-157.

ดวงสมร กลิ่นเจริญ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

เดชดำรง ตุระซอง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2543). วิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษาของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549). กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2544). การปฏิรูปการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2545). ผู้บริหารยุคบรรษัทภิบาล. กรุงเทพฯ : อินฟอร์มีเดีย บุ๊ค.

ธงชัย สันติวงษ์. (2542). หลักการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. (2540). วิทยาการบริหารสำหรับนักบริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธนวิน ทองแพง. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ธวัช กรุดมณี. (2542). มิติสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธเนศ ขำเกิด. (2543). "การจัดโรงเรียนเสมือนหนึ่งเป็นบ้าน," สารพัฒนาหลักสูตร. 10(9), 36-39.

ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2541). พฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี : กรณีศึกษาข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นันทิยา ผิวงาม. (2540). ทัศนะของนักศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการในสถาบันราชภัฏ สหวิทยาลัยอีสานเหนือ. ปริญญานิพนธ์ การศึกษาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นารี อาแว. (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นิพนธ์ วรรณเวช. (2548). การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต . กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต . กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

บุญเรือง ศรีเหรัญ. (2542). การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ประเวศ วะสี. (2542). ผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 4) . กรุงเทพฯ : มติชนการพิมพ์.

ปริยา รอดปรีชา. (2541). พฤติกรรมผู้นำและความสามารถในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประเสริฐ บัณฑิศักดิ์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

พรชุลี อาชวอำรุง. (2543). แนวทางการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษารูปแบบการจัดกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไพบูลย์ วงษ์ทองดี. (2540). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีตามทัศนะของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏจักลุ่มรัตนโกสินทร์. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2542). "การปฏิรูปงานวิชาการ แนวใหม่ของการปฏิรูปอุดมศึกษา," ครุศาสตร์ 28(2), 83 - 92.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2543). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระดับบัณฑิตศึกษา : รายงาน การวิจัยเอกสาร. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2544). การปฏิรูปการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

พัชรีวรรณ กิจมี. (2549). แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา

ภารดี อนันต์นาวี. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2549). รายงานผลการดำเนินงานของอธิการบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา : ไอดิว มีเดีย.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2550). รายงานประจำปี 2549-2550. สงขลา : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2551). สารสนเทศ 2551. สงขลา : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์.

มาลี หังสพฤกษ์. (2543). รูปแบบภาวะผู้นำและลักษณะการบริหารงานของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

มารศรี สุทธานิธิ. (2540). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : นามมีบุ๊คส์.

ราชันย์ บุญชิมา. (2542). “การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย,” การวัดผลการศึกษา. 21(62) , 39 – 49.

ราชันย์ บุญชิมา. (2542). ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

รุ่งวิจักขณ์ หวังมวนกลาง. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

รุจิร์ ภู่สาระ. (2545). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

รุ่ง แก้วแดง. (2542). ปฏิวัติการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : มติชน.

รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ้งรังษี วิบูลชัย. (2544). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมของคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรวิทย์ เกตุบรรลุ. (25.43). ปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับคุณภาพทางการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาสิฏฐี ภูมิพงษ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัตรภู อาจหาญ, (2542). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2544). การพัฒนาการเรียนการสอนทางการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2541). "กระบวนทัศน์ใหม่ : การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล," ใน คู่มือพัฒนาโรงเรียนด้านการเรียนรู้ เอกสารพัฒนากระบวนการเรียนรู้อันดับที่ 4 โครงการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. (หน้า124-125). กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). พลังการเรียนรู้ในกระบวนทัศน์ใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : SR Printing Limited Partnership.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ : ผู้เรียนสำคัญที่สุด สูตรสำเร็จหรือกระบวนการ. นนทบุรี : เอส อาร์ พริ้นติ้ง ลิมิเต็ด พาร์ตเนอร์ชิพ.

วิชิต กำมันตะคุณ. (2540) . สมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของตนเองและครูในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติที่ได้รับรางวัลพระราชทาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วินัย วีระวัฒนานนท์. (2543). หลักเกณฑ์และรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่พึงประสงค์ในระดับบัณฑิตศึกษา. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

วิมลรัตน์ บุญชู. (2549). องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

วุฒิชัย น้ำใจ. (2547). "พุทธวิธีการบริหารระบบราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์," รัฐสภาสาร. 10(52) , 96 – 99.

ศักดิ์ไทย สุกิจบวร. (2546). ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (254). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.

ศิริพร พงศ์ศรีโรน์. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : เทคนิค 19.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณาภิรมย์, ชวลิต ประภวานนท์, ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ และจิรศักดิ์ จิยะจันทน์. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธนธัชการพิมพ์.

สมถวิล แก้วปลั่ง. (2549). บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2549 จาก http : //thesis.tiac.or.th/.

สมยศ นาวีการ. (2544). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : อักษรไทย.

สมยศ นาวีการ. (2545). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สังวร งัดกระโทก. (2541). การใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. ดุษฎีนิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำราญ มีแจ้ง. (2545). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย . กรุงเทพฯ : นิชินแอดเวอร์ไทซิ่งกรุ๊ฟ.

สุชาดา อินทรกำแหง ณ ราชสีมา. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2549). แบบจำลองสมการโครงสร้าง: การใช้โปรแกรม Lisrel. กรุงเทพฯ : สามลดา.

สุเทพ สันติวรานนท์. (2548). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุธรรม อารีกุล. (2542, พฤษภาคม). "วิกฤตอุดมศึกษาไทยและทางออก : เอกภาพในเชิงนโยบายและการกระจายโอกาส," อนุสารอุดมศึกษา. 25(251) , 13 – 16.

สุพิศ ประสพศิลป์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาภรณ์ เกชรารัตน์. (2543 : บทคัดย่อ). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

สุมาลี วิทยรัตน์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของอธิการบดีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาบันราชภัฏในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต กำแพงเพชร : สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

องอาจ นัยพัฒน์. (2544). การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อดุลย์ วิริยเวชกุล. (2541). การอุดมศึกษาปริทัศน์ 4. กรุงเทพฯ : เจริญดีการพิมพ์.

อดุลย์ วิริยเวชกุล. (2541). บันทึกบัณฑิตศึกษา 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

อมรวิชช์ นาครธรรพ. (2540). ในกระแสแห่งคุณภาพ. กรุงเทพฯ : พี.พี. พริ้นติ้ง.

อุทุมพร ทองอุไทย. (2541). สอนไปทำไม เทคนิคการสอนและการวัดผลระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Astin, A. W. (1968). The college environment. Washington D.C. : American Council On Education.

Astin, A. W. and B.T. C. L. (1972). "The Student," The Invisible Colleges.United states of America.

Arends, R. L. (1998). Learning to teach (4th ed) McGraw-Hill.

Bass and Avolio. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. California : Sage.

Feldman, K.A. and Theodore, M. N. (1970). The impact of college on study. New York: Prentice Hall.

Hoy,W. and Miskel, C. G. (1996). Educational administration : Theory, research, and practice (5th ed.). New York : McGraw-Hill.

Hoy,W. and Miskel, C. G. (2001). Educational administration : Theory, research, and practice (6th ed.) New York : McGraw-Hill.

Newble, David. and Cannon, Robert. (1995). A handbook for teachers in universities and colleges ; a guide to improving teaching methods.(3rd ed.) London :Kogan Page.

Steers, R.M. (1977). Organizational effectiveness : a behavioral view. california Goodyear.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทางการศึกษา

รศ.ดร.ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์	หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผศ. ดร.จรัส อติวิทยาภรณ์	หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา เชาวลิต	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.วันดี สุทธรังษี	ผู้ช่วยอธิการบดีรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รศ.นวลจิรา ภัทรรังรอง	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและวัดผล

รศ.ดร.วิรัตน์ ธรรมาภรณ์	ภาควิชาประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รศ. ดร.วันชัย ธรรมสัจการ	ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อาจารย์ เมธี ดิสวัสดิ์	นิสิตปริญญาเอก มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ข
ค่าดัชนีความสอดคล้อง
ของแบบสอบถามจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 10 ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5	6	7		
ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร									
1	1	-1	0	1	1	1	1	0.57	คัดออก
2	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
3	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
4	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
5	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
6	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
7	-1	1	1	-1	0	1	1	0.29	คัดออก
8	-1	1	1	0	1	1	1	0.57	คัดออก
9	-1	0	1	0	1	1	1	0.43	คัดออก
10	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
11	1	1	1	0	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
12	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
13	1	1	1	0	0	1	1	0.71	ปรับปรุง
14	1	1	1	0	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
15	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
16	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
17	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
18	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
19	1	0	1	1	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
20	1	0	1	1	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
21	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5	6	7		
22	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
23	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
24	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
25	-1	1	1	1	1	1	1	0.71	ปรับปรุง
26	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
27	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารในภาควิชา/สาขาวิชา									
28	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
29	1	1	1	1	0	0	1	0.71	ปรับปรุง
30	1	1	0	1	0	1	1	0.71	ปรับปรุง
31	1	1	1	0	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
32	1	0	1	1	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
33	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
34	-1	1	1	1	1	1	1	0.71	ปรับปรุง
35	1	1	1	0	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
36	0	1	1	1	0	1	1	0.71	ปรับปรุง
37	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
38	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
39	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
40	1	1	1	0	0	1	1	0.71	ปรับปรุง
41	1	1	1	0	0	1	1	0.71	ปรับปรุง
42	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
43	-1	0	1	1	0	1	1	0.43	คัดออก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5	6	7		
44	-1	0	1	1	0	1	1	0.43	คัดออก
45	-1	1	0	1	1	1	1	0.57	คัดออก
46	0	1	1	1	0	0	0	0.43	คัดออก
47	1	1	1	0	0	1	1	0.71	ปรับปรุง
ปัจจัยกระบวนการดำเนินงานบริหารวิชาการ									
48	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
49	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
50	1	1	1	1	1	1	-1	0.71	ปรับปรุง
51	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
52	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
53	1	1	1	1	1	1	0	0.86	คัดเลือกไว้
54	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
55	1	1	1	0	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
56	1	1	1	1	-1	1	1	0.71	ปรับปรุง
57	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
58	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
59	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
60	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
61	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
62	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
63	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
64	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
65	0	1	1	1	1	1	0	0.71	ปรับปรุง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5	6	7		
66	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
67	1	1	0	1	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
68	1	1	0	1	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
69	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
70	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
71	1	1	1	1	1	1	0	0.86	คัดเลือกไว้
72	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
73	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
ปัจจัยบรรยากาศของภาควิชา/สาขาวิชา									
74	0	1	0	1	1	1	1	0.71	ปรับปรุง
75	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
76	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
77	1	1	-1	1	1	0	1	0.57	คัดออก
78	1	1	1	1	1	0	1	0.86	คัดเลือกไว้
79	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
80	1	1	0	1	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
81	1	0	1	1	0	1	1	0.71	ปรับปรุง
82	0	0	1	0	1	0	1	0.43	คัดออก
83	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
84	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
ปัจจัยด้านพฤติกรรมของอาจารย์									
85	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
86	1	0	1	1	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5	6	7		
87	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
88	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
89	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
90	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
ปัจจัยด้านพฤติกรรมของอาจารย์									
91	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
92	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
93	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
94	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
95	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
96	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
97	1	1	1	1	-1	1	1	0.71	ปรับปรุง
98	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
99	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
100	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
ปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษา									
101	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
102	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
103	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
104	1	1	1	1	1	0	1	0.86	คัดเลือกไว้
105	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
106	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
107	1	1	1	0	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5	6	7		
108	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
109	1	1	-1	1	1	1	1	0.71	ปรับปรุง
110	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 11 ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5	6	7		
ระดับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ									
1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
2	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
3	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
4	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
5	1	1	1	0	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
6	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
7	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
8	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
9	-1	1	0	1	1	0	1	0.43	คัดออก
10	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
11	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
12	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
13	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
14	1	0	1	1	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
15	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
16	-1	1	1	1	0	0	1	0.43	คัดออก
17	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
18	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
19	1	0	1	1	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
20	-1	1	0	1	1	0	1	0.43	คัดออก
21	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
22	0	1	1	0	1	1	1	0.71	ปรับปรุง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5	6	7		
23	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
24	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
25	-1	1	0	1	1	1	1	0.57	คัดออก
26	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
27	0	1	1	1	0	0	0	0.43	คัดออก
28	1	1	1	1	0	0	1	0.71	ปรับปรุง
29	1	1	1	1	1	0	1	0.86	คัดเลือกไว้
ระดับความพึงพอใจในการทำงาน									
30	1	1	1	1	1	0	1	0.86	คัดเลือกไว้
31	1	1	1	1	0	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
32	1	0	1	1	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
33	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
34	1	1	1	1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
35	1	1	0	1	1	0	1	0.86	คัดเลือกไว้
36	1	1	1	1	0	0	1	0.71	ปรับปรุง
37	0	1	1	1	1	0	1	0.71	ปรับปรุง
38	0	1	1	1	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้
39	0	1	1	0	1	1	1	0.71	ปรับปรุง
40	0	1	1	1	1	1	1	0.86	คัดเลือกไว้

ภาคผนวก ค
ค่าอำนาจจำแนก
ของแบบสอบถาม

ตารางที่ 12 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร

ข้อ	ค่า (t)	ผลการพิจารณา	ข้อ	ค่า (t)	ผลการพิจารณา
ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร			ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร		
1	8.99	คัดเลือกไว้*	1	4.38	คัดเลือกไว้
2	10.42	คัดเลือกไว้*	2	10.61	คัดเลือกไว้*
3	7.07	คัดเลือกไว้	3	8.81	คัดเลือกไว้*
4	9.32	คัดเลือกไว้*	4	11.86	คัดเลือกไว้*
5	8.86	คัดเลือกไว้*	5	12.53	คัดเลือกไว้*
6	10.06	คัดเลือกไว้*	6	9.57	คัดเลือกไว้*
7	8.78	คัดเลือกไว้*	7	11.55	คัดเลือกไว้*
8	8.48	คัดเลือกไว้*	8	7.05	คัดเลือกไว้
9	9.26	คัดเลือกไว้*	9	8.65	คัดเลือกไว้*
10	11.03	คัดเลือกไว้*	10	11.24	คัดเลือกไว้*
11	9.53	คัดเลือกไว้*	11	6.64	คัดเลือกไว้
12	10.42	คัดเลือกไว้*	12	10.81	คัดเลือกไว้*
13	7.57	คัดเลือกไว้	13	10.50	คัดเลือกไว้*
14	9.65	คัดเลือกไว้*	14	8.08	คัดเลือกไว้*
15	12.22	คัดเลือกไว้*	15	8.04	คัดเลือกไว้*
16	4.64	คัดเลือกไว้	16	8.97	คัดเลือกไว้*
17	7.95	คัดเลือกไว้	17	13.20	คัดเลือกไว้*
18	6.78	คัดเลือกไว้	18	8.77	คัดเลือกไว้*
19	10.53	คัดเลือกไว้*			
20	10.41	คัดเลือกไว้*			
21	14.20	คัดเลือกไว้*			
22	12.83	คัดเลือกไว้*			
23	12.39	คัดเลือกไว้*			

หมายเหตุ * หมายถึง ข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคัดเลือกข้อมี ค่า t ที่มากกว่า 8.00

ตารางที่ 13 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการดำเนินงานบริหารวิชาการ และ ด้านบรรยากาศของภาควิชา/สาขาวิชา

ข้อ	ค่า (t)	ผลการพิจารณา	ข้อ	ค่า (t)	ผลการพิจารณา
ด้านการดำเนินงานบริหารวิชาการ			ด้านบรรยากาศของภาควิชา/สาขาวิชา		
1	7.70	คัดเลือกไว้	1	8.11	คัดเลือกไว้*
2	7.70	คัดเลือกไว้	2	11.48	คัดเลือกไว้*
3	14.44	คัดเลือกไว้*	3	15.32	คัดเลือกไว้*
4	11.55	คัดเลือกไว้*	4	9.11	คัดเลือกไว้*
5	5.59	คัดเลือกไว้	5	11.09	คัดเลือกไว้*
6	11.22	คัดเลือกไว้*	6	11.13	คัดเลือกไว้*
7	14.07	คัดเลือกไว้*	7	9.18	คัดเลือกไว้*
8	13.71	คัดเลือกไว้*	8	10.95	คัดเลือกไว้
9	7.56	คัดเลือกไว้	9	9.74	คัดเลือกไว้
10	9.49	คัดเลือกไว้*	10	11.19	คัดเลือกไว้*
11	13.04	คัดเลือกไว้*			
12	6.89	คัดเลือกไว้			
13	12.35	คัดเลือกไว้*			
14	9.91	คัดเลือกไว้*			
15	9.71	คัดเลือกไว้*			
16	9.22	คัดเลือกไว้*			
17	13.73	คัดเลือกไว้*			
18	8.44	คัดเลือกไว้*			
19	10.04	คัดเลือกไว้*			
20	9.80	คัดเลือกไว้*			
21	14.77	คัดเลือกไว้*			
22	12.44	คัดเลือกไว้*			

หมายเหตุ 1. ข้อที่ไม่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะคัดออก

2. * หมายถึง ข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคัดเลือกข้อมีค่า t ที่มากกว่า 8.00

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านพฤติกรรมของอาจารย์และด้านคุณลักษณะของนักศึกษา

ข้อ	ค่า (t)	ผลการพิจารณา	ข้อ	ค่า (t)	ผลการพิจารณา
ด้านพฤติกรรมของอาจารย์			ด้านคุณลักษณะของนักศึกษา		
1	2.33	คัดออก	1	7.42	คัดเลือกไว้*
2	2.85	คัดออก	2	11.00	คัดเลือกไว้*
3	8.28	คัดเลือกไว้*	3	5.83	คัดเลือกไว้
4	3.66	คัดเลือกไว้	4	3.35	คัดเลือกไว้*
5	9.91	คัดเลือกไว้*	5	7.65	คัดเลือกไว้*
6	8.40	คัดเลือกไว้*	6	7.91	คัดเลือกไว้*
7	8.43	คัดเลือกไว้*	7	6.95	คัดเลือกไว้
8	5.17	คัดเลือกไว้	8	9.73	คัดเลือกไว้*
9	7.91	คัดเลือกไว้*	9	9.79	คัดเลือกไว้*
10	9.83	คัดเลือกไว้*	10	10.04	คัดเลือกไว้*
11	8.13	คัดเลือกไว้*			
12	7.65	คัดเลือกไว้*			

หมายเหตุ 1. ข้อที่ไม่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะคัดออก

2. * หมายถึง ข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคัดเลือกข้อมี ค่า t ที่มากกว่า 7.00

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อ	ค่า (t)	ผลการพิจารณา	ข้อ	ค่า (t)	ผลการพิจารณา
ด้านความสำเร็จ/การบรรลุเป้าหมายในการบริหารงานวิชาการ			ด้านความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์		
1	3.01	คัดออก	1	7.42	คัดเลือกไว้*
2	4.68	คัดออก	2	11.00	คัดเลือกไว้*
3	8.28	คัดเลือกไว้*	3	5.83	คัดเลือกไว้
4	4.83	คัดเลือกไว้	4	10.02	คัดเลือกไว้*
5	5.70	คัดเลือกไว้	5	7.65	คัดเลือกไว้*
6	8.40	คัดเลือกไว้*	6	7.91	คัดเลือกไว้*
7	5.20	คัดเลือกไว้	7	8.11	คัดเลือกไว้*
8	5.17	คัดเลือกไว้	8	9.73	คัดเลือกไว้*
9	6.91	คัดเลือกไว้*	9	9.79	คัดเลือกไว้*
10	9.83	คัดเลือกไว้*	10	8.12	คัดเลือกไว้*
11	8.13	คัดเลือกไว้*	11	9.01	คัดเลือกไว้*
12	6.63	คัดเลือกไว้*			
13	9.53	คัดเลือกไว้*			
14	8.12	คัดเลือกไว้*			
15	6.55	คัดเลือกไว้*			
16	9.91	คัดเลือกไว้*			
17	9.71	คัดเลือกไว้*			
18	9.22	คัดเลือกไว้*			
19	13.73	คัดเลือกไว้*			
20	8.44	คัดเลือกไว้*			
21	10.53	คัดเลือกไว้*			
22	10.41	คัดเลือกไว้*			
23	14.20	คัดเลือกไว้*			

หมายเหตุ 1. ข้อที่ไม่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ(*) ที่ระดับ 0.05 จะคัดออก

ภาคผนวก ง

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า(Alpha Coefficient)

ของแบบสอบถาม

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient)ของครอนบาค(Cronbach) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient)
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษา	
ตอนที่ 2.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	.97
ตอนที่ 2.2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหารในภาควิชา/สาขาวิชา	.82
ตอนที่ 2.3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการ	.98
ตอนที่ 2.4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศของภาควิชา/สาขาวิชา	.63
ตอนที่ 2.5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมของอาจารย์	.94
ตอนที่ 2.6 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษา	.65
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	
ตอนที่ 3.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ	.96
ตอนที่ 3.2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์	.95

ภาคผนวก จ

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2 โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลนี้จะเป็นความลับไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใดโดยผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงตามที่ได้พบเห็นหรือมีการปฏิบัติจริงในภาควิชา/สาขาวิชา

3. เมื่อท่านตอบคำถามเรียบร้อยแล้ว กรุณานำแบบสอบถามพับครึ่งเย็บเป็นเล่ม และกรุณาส่งคืนผู้วิจัย ตามที่อยู่ด้านหลังของเอกสารนี้ หรือส่งคืนที่ผู้ประสานงานที่ผู้บริหารมอบหมายไว้ภายในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2552 เพื่อรวบรวมส่งคืนให้ผู้วิจัย หากมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (074-282069 , 081 7473190)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม จักขอบพระคุณอย่างยิ่ง

นางปราณี ชุมภูทอง
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. คณะ …….. ภาควิชา/สาขาวิชา …….....

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่นๆ ……

3. ตำแหน่งทางวิชาการ ☐ อาจารย์ ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ☐ รองศาสตราจารย์ ☐ ศาสตราจารย์

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ 1- 5 ปี ☐ 6-10 ปี
☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความของแบบสอบถาม ว่าแต่ละข้อรายการในแต่ละด้านของแต่ละปัจจัย ได้เกิดขึ้นในการบริหารวิชาการของภาควิชา/สาขาวิชาของท่านมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง โดยยึดตามเกณฑ์การประเมินดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น	ระดับเกณฑ์การประเมิน
1	น้อยที่สุด	มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะสอดคล้องร้อยละ 19 ลงมา
2	น้อย	มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะสอดคล้องร้อยละ 20 - 39
3	ปานกลาง	มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะสอดคล้อง ร้อยละ 40 - 59
4	มาก	มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะสอดคล้อง ร้อยละ 60 – 79
5	มากที่สุด	มีการปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะสอดคล้อง ร้อยละ 80 ขึ้นไป

รายการปัจจัย	ระดับความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5
ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าภาควิชา /สาขาวิชา					
ด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ					
1. มีบุคลิกภาพและวางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ...	.....	.....	.....	.....	.....
2. มีความสุขุมรอบคอบ	.....	.....	.....	.....	.....
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนการทำงาน ...	.....	.....	.....	.....	.....
4. มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือ	.....	.....	.....	.....	.....
5. มีความมุ่งมั่น เอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ	.....	.....	.....	.....	.....

รายการปัจจัย	ระดับความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5
6. เป็นที่พึ่งของผู้ร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....
7. มีการทำงานแบบประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....
8. มีความกล้าที่จะตัดสินใจและเปลี่ยนแปลงพัฒนางาน ...	.....	.....	.....	.....	.....
ด้านความสามารถทางการบริหารงาน					
9. มีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบ	.....	.....	.....	.....	.....
10. มีการมอบหมายงานให้คณะอาจารย์อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	.....	.....	.....	.....	.....
11. มีความสามารถในการแก้ปัญหา	.....	.....	.....	.....	.....
12. มีความสามารถในการตรวจสอบ ประเมินผลงาน	.....	.....	.....	.....	.....
13. มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	.....	.....	.....	.....	.....
ด้านคุณธรรม จริยธรรม					
14. มีความซื่อสัตย์สุจริต	.....	.....	.....	.....	.....
15. มีความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....
16. มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....
17. มีความเสียสละในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....
18. มีจิตสำนึกต่อการทำงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	.....	.....	.....	.....	.....
ปัจจัยพฤติกรรมของของหัวหน้าภาควิชา /สาขาวิชา					
ด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ					
19. ร่วมกับคณะอาจารย์กำหนดเป้าหมายของการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการของสังคม/ชุมชน	.....	.....	.....	.....	.....
20. ร่วมกับคณะอาจารย์ในการวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....

รายการปัจจัย	ระดับความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5
21. สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางวิชาการ	.....	.....	.....	.....	.....
22. สนับสนุนให้มีการอบรมและจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถทางวิชาการของคณะอาจารย์	.....	.....	.....	.....	.....
23. ส่งเสริมให้คณะอาจารย์มีการทำวิจัย	.....	.....	.....	.....	.....
24. ส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
25. มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
26. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
ด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
27. บอกวัตถุประสงค์ของการทำงานให้คณะอาจารย์ และทีมงาน ทราบอย่างชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....
28. มองการณ์ไกลถึงการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
29. ติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารวิชาการ อย่างสม่ำเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....
30. มีวิธีโน้มน้าว จูงใจให้คณะอาจารย์อุทิศตนต่อการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	.....	.....	.....	.....	.....
31. โน้มน้าว จูงใจคณะอาจารย์ให้เชื่อถือและปฏิบัติตาม	.....	.....	.....	.....	.....
32. เป็นแบบอย่างแก่อาจารย์ในการทำงานด้วยกระบวนการคิดที่เป็นระบบ	.....	.....	.....	.....	.....
33. สนับสนุนให้คณะอาจารย์วิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	.....	.....	.....	.....	.....

รายการปัจจัย	ระดับความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5
34. กระตุ้นให้คณะอาจารย์ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน	.....	.....	.....	.....	.....
35. ระดมความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานในการคิดหาวิธีการใหม่ๆในการจัดการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
ปัจจัยการดำเนินงานบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา / สาขาวิชา					
ด้านการพัฒนาหลักสูตร					
36. ประชุมเพื่อชี้แจงให้ทราบรายละเอียดของหลักสูตร	.....	.....	.....	.....	.....
37. ประชุมเพื่อให้คณะอาจารย์มีส่วนร่วมวางแผนการใช้หลักสูตร	.....	.....	.....	.....	.....
38. ปรับปรุงหลักสูตรสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการ และการเปลี่ยนแปลงของสังคม/ชุมชน	.....	.....	.....	.....	.....
39. พัฒนาหลักสูตรโดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม	.....	.....	.....	.....	.....
40. ประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
41. ติดตามผลการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้ได้ตามมาตรฐานของ สกอ.	.....	.....	.....	.....	.....
ด้านการจัดการเรียนการสอน					
42. จัดแผนการเรียนให้นักศึกษาได้อย่างเหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....
43. กำหนดแนวทางปรับปรุงการเรียนการสอนโดยให้อาจารย์มีส่วนร่วม	.....	.....	.....	.....	.....
44. สร้างเสริมแรงจูงใจให้คณะอาจารย์พัฒนาการจัดการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....

รายการปัจจัย	ระดับความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5
45. ส่งเสริมให้คณะอาจารย์จัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้คิดอย่างอิสระและจัดการเรียนการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน	.....	.....	.....	.....	.....
ด้านการพัฒนาอาจารย์					
46. ส่งเสริมให้คณะอาจารย์จัดทำแผนการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ	.....	.....	.....	.....	.....
47. จัดโครงการความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้อาจารย์ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การพัฒนาวิชาการ	.....	.....	.....	.....	.....
ด้านการพัฒนาอาจารย์					
46. ส่งเสริมให้คณะอาจารย์จัดทำแผนการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ	.....	.....	.....	.....	.....
47. จัดโครงการความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้อาจารย์ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การพัฒนาวิชาการ	.....	.....	.....	.....	.....
ด้านการส่งเสริมวิชาการ					
48. ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	.....	.....	.....	.....	.....
49. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการระหว่างคณะอาจารย์	.....	.....	.....	.....	.....
ปัจจัยบรรยากาศของภาควิชา/สาขาวิชา					
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไป					
50. ห้องทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เช่น อุณหภูมิ แสง เสียง การระบายอากาศ เป็นต้น	.....	.....	.....	.....	.....

รายการปัจจัย	ระดับความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5
51. ห้องทำงานมีเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จำเป็นต่อการใช้งานในปริมาณที่เพียงพอ และสะดวกต่อการใช้งาน	.....	.....	.....	.....	.....
52. สื่อและวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาในห้องเรียนมีพร้อมในปริมาณที่เพียงพอสำหรับใช้งานในการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
ด้านบรรยากาศการทำงาน					
53. หัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากคณะอาจารย์	.....	.....	.....	.....	.....
54. หัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชาแสดงความคิดเห็นติชมและให้ข้อคิดแก่คณะอาจารย์อย่างสร้างสรรค์	.....	.....	.....	.....	.....
55. หัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชาเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสนอแนะในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
56. หัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชาเปิดโอกาสให้คณะอาจารย์เข้าพบปรึกษาหารือ	.....	.....	.....	.....	.....
57. เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน	.....	.....	.....	.....	.....
58. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	.....	.....	.....	.....	.....
59. มีบรรยากาศของความสนุกสนาน เมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน	.....	.....	.....	.....	.....
ปัจจัยพฤติกรรมของอาจารย์					
ด้านพฤติกรรมการสอนของอาจารย์					
60. มีการเตรียมการสอนให้เหมาะสมกับจุดหมายของหลักสูตร	.....	.....	.....	.....	.....
61. มีการเตรียมการสอนอย่างดีก่อนเข้าสอนทุกครั้ง	.....	.....	.....	.....	.....
62. แจ้งจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการสอนให้นักศึกษาทราบอย่างชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....
63. ดำเนินการสอนตามลำดับอย่างมีระบบ	.....	.....	.....	.....	.....
64. พัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....

รายการปัจจัย	ระดับความคิดเห็น/ระดับการปฏิบัติ				
	1	2	3	4	5
65. มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การจัดการเรียนการสอน	.....	.....	.....	.....	.....
66. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้นักศึกษาพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์	.....	.....	.....	.....	.....
67. กระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน และแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์	.....	.....	.....	.....	.....
68. มีวิธีการประเมินผลนักศึกษาด้วยวิธีหลากหลาย เช่นการประเมินด้านความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ และกระบวนการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
ปัจจัยคุณลักษณะของนักศึกษา					
ด้านพฤติกรรมทางการเรียนของนักศึกษา					
69. มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
70. มีความช่วยเหลือกันในการเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
71. มีความสามารถในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	.....	.....	.....	.....	.....
72. มีความรับผิดชอบในการเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
73. มีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นในชั้นเรียน	.....	.....	.....	.....	.....
ด้านพฤติกรรมสังคมกลุ่มเพื่อน					
74. ปรับตัวเข้ากับสังคมเพื่อนๆ ได้	.....	.....	.....	.....	.....
75. ให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มได้	.....	.....	.....	.....	.....
76. มีความรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมวิชาการตามที่อาจารย์มอบหมาย	.....	.....	.....	.....	.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสาขาวิชา ระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คำชี้แจง

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายการบริหารวิชาการ และ ความพึงพอใจในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาในแต่ละข้อว่า มิติต่างๆดังกล่าวได้เกิดขึ้นภายในสาขาวิชาของท่านในระดับใด ขอให้ท่านประเมินระดับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ หรือความสำเร็จของการบริหารวิชาการ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง โดยยึดตามเกณฑ์การประเมินดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับประสิทธิผล	ระดับเกณฑ์การประเมิน
1	น้อยที่สุด	มีความสำเร็จ หรือมีความพึงพอใจ ร้อยละ 19 ลงมา
2	น้อย	มีความสำเร็จ หรือมีความพึงพอใจร้อยละ 20 - 39
3	ปานกลาง	มีความสำเร็จ หรือมีความพึงพอใจ ร้อยละ 40 - 59
4	มาก	มีความสำเร็จ หรือมีความพึงพอใจ ร้อยละ 60 – 79
5	มากที่สุด	มีความสำเร็จ หรือมีความพึงพอใจ ร้อยละ 80 ขึ้นไป

รายการของผลสำเร็จ	ระดับความสำเร็จ				
	1	2	3	4	5
ท่านคิดว่าการดำเนินงานบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชาของท่าน มีระดับความสำเร็จมากน้อยเพียงใด					
ด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนานักศึกษา					
1. ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	...	....	...	...	...
2. ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการ/นายจ้าง/ผู้จ้างงาน	...	....	...	...	...
3. นักศึกษามีความสามารถทางการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ	...	....	...	...	...
4. นักศึกษามีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	...	....	...	...	...
5. นักศึกษารู้จักพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน	...	....	...	...	...
ด้านหลักสูตร					
6. รายวิชาในโครงสร้างของหลักสูตร มีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม	...	....	...	...	...
7. หลักสูตรมีความสอดคล้องตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน/ชุมชน และนโยบายของประเทศ	...	....	...	...	...
8. หลักสูตรมีความสอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานสกอ.	...	....	...	...	...
ด้านการเรียนการสอน					
9. มีการเรียนการสอนที่เน้นการวิจัย	...	....	...	...	...
10. มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมการสร้างประสบการณ์จริง	...	....	...	...	...
11. มีเกณฑ์ประเมินคุณภาพการสอนของอาจารย์อย่างเป็นระบบและชัดเจน	...	....	...	...	...
ด้านการพัฒนาอาจารย์					
12. อาจารย์ได้รับรางวัล/เกียรติคุณทางวิชาการ	...	....	...	...	...
13. อาจารย์มีความสามารถใช้นวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัย	...	....	...	...	...

รายการของผลสำเร็จ	ระดับความสำเร็จ				
	1	2	3	4	5
14. อาจารย์มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	...	....	...	...	...
15. อาจารย์สามารถนำกระบวนการวิจัยมาผสมผสานหรือบูรณาการในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักศึกษา	...	....	...	...	...
ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ					
16. มีการจัดประชุม อบรม สัมมนา ในด้านวิชาการและด้านอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ	...	....	...	...	...
17. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันระดมสมองพัฒนางานด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง	...	....	...	...	...
18. มีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และหน่วยประสานความร่วมมือทางการศึกษา การวิจัย กับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	...	....	...	...	...
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์					
ท่านมีความพึงพอใจการทำงานภายในภาควิชา/สาขาวิชามากน้อยเพียงใด					
19. มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาสาขาวิชาให้ไปสู่ความเป็นเลิศในทุกๆ ด้าน	...	....	...	...	...
20. มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการสอน	...	....	...	...	...
21. งานที่ทำมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	...	....	...	...	...
22. งานที่ทำ ทำให้อาจารย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	...	....	...	...	...
23. งานที่ทำส่งผลให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	...	....	...	...	...
24. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญ และมีคุณค่า	...	....	...	...	...

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

รายการของความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	1	2	3	4	5
25. ผลงานที่ทำได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน .	...	....	...	...	...
26. ได้รับการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่จากผู้บริหาร	...	....	...	...	...
27. มีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	...	....	...	...	...
28. มีความภูมิใจในผลสำเร็จจากการทำงานในสาขาวิชา	...	....	...	...	...
29. ในภาพรวมมีความพึงพอใจการบริหารงานของผู้บริหาร	...	....	...	...	...

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณมากค่ะ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางปราณี ชุมภูทอง
วัน เดือน ปีเกิด	6 มกราคม 2509
สถานที่เกิด	อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 3/127 หมู่ 5 ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา 90110 โทรศัพท์ 08-17473190
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110 โทรศัพท์ 0-7428-2069

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2522	โรงเรียนชุมชนวัดสามบ่อ อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2527	มัธยมศึกษา โรงเรียนสทิงพระวิทยา อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2531	ศศ.บ. (เศรษฐศาสตรบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2552	กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยทักษิณ อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา